

**TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**

**Ekonomická fakulta**



**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2011**

**Bc. Václava Suchopárková**

# **TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**

## **Ekonomická fakulta**

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Podniková ekonomika

### **Fiskální politika státu ve vztahu k zaměstnávání vězněných osob v ČR**

#### **The State Fiscal Policy in Relation to Employment of Imprisoned Persons Within the Czech Republic**

DP – EF – KFÚ – 2011 64

Bc. Václava Suchopárková

Vedoucí práce: Ing. Jana Šmídová, katedra financí a účetnictví

Konzultant: Bc. Ilona Moravcová, Česká republika – Vězeňská služba  
České republiky, Věznice Liberec

Počet stran: 113

Počet příloh: 1

Datum odevzdání: 3. května 2011

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2010/2011

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Václava SUCHOPÁRKOVÁ**  
Osobní číslo: **E09000203**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Podniková ekonomika**  
Název tématu: **Fiskální politika státu ve vztahu k zaměstnávání  
vězněných osob v ČR**  
Zadávající katedra: **Katedra financí a účetnictví**

### Z á s a d y   p r o   v y p r a c o v á n í :

1. Seznámení s problematikou zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody
2. Přínosy zaměstnávání odsouzených pro stát
3. Zaměstnávání odsouzených u jiných podnikatelských subjektů
4. Analýza a ekonomické vyhodnocení, návrhy a doporučení

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

65 normostran

Forma zpracování diplomové práce:

tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

1. Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky.
2. Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně souvisejících zákonů.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
4. Nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody.
5. Vyhláška č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů.
6. STÁVKOVÁ. J.; FORET. M. Marketingový výzkum. 1. vyd. Praha: Grada, 2003. 160 s. ISBN 80-247-0385-8.
7. KOTLER. P. ; KELLER. K.L. Marketing Management, 12e. 12th ed. Prentice-Hall. 2005. 820 s. ISBN 8120327993. ISBN-13: 9788120327993.
8. HALUZOVÁ. S.; BLANDA. R. Při práci utíká trest rychleji. České vězeňství. 2009, č. 2/2009, s.13-19. ISSN 1213-9297.
9. CZECH. B. Minimum Wages in January 2009. Luxemburg: Eurostat 2009. Data in focus 29/2009. ISSN 1977-0340.
10. Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2009 [online]. Praha: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky. 2009.
11. Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2009 [online]. Praha: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky. 2009.

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jana Šmídová

Konzultant diplomové práce:

Katedra financí a účetnictví

Bc. Ilona Moravcová

Datum zadání diplomové práce:

31. října 2010

Termín odevzdání diplomové práce:

6. května 2011

  
doc. Dr. Ing. Olga Hasprová

děkanka



  
doc. Dr. Ing. Olga Hasprová

vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2010

# Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci 3. května 2011

.....  
vlastnoruční podpis

# Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala paní Ing. Janě Šmídové vedoucí mé diplomové práce za její odborné vedení, rady, podněty a vstřícnost. Současně bych ráda poděkovala paní Bc. Iloně Moravcové za její konzultační činnost, která byla přínosem ke zpracování diplomové práce.

Hlavní poděkování patří členům mé rodiny za jejich podporu a pochopení, které mi věnovali po celou dobu studia.

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá zaměstnáváním osob ve výkonu trestu odnětí svobody u podnikatelských subjektů. Účelem práce je ekonomicky zhodnotit zda je pro podnikatelské subjekty a pro stát výhodné zaměstnávat vězněné osoby, zjistit na základě jakých právních předpisů zaměstnávání probíhá a jakým způsobem.

Hlavním cílem práce je provést analýzu úspor podnikatelských subjektů při zaměstnávání vězněných osob ve vztahu k zaměstnávání klasických pracovníků v pracovním poměru v návaznosti na vývoj minimální mzdy v České republice, která je dána legislativně a současně provést ekonomické zhodnocení přínosů ze zaměstnávání vězněných osob do státního rozpočtu.

Vedlejším cílem je provést trendovou analýzu budoucího vývoje vězněných osob při nezměněné současné legislativě a za současných podmínek a provést srovnání ekonomických postupů v oblasti stejné problematiky se Slovenskou republikou.

Na základě poznatků autor dospěl z závěrů, že pro podnikatelské subjekty je výhodné zaměstnávat vězněné osoby, pro stát je ekonomicky výhodnější když odsouzení jsou zaměstnáni, ale na druhou stranu existují určité rezervy v podpoře zaměstnávání vězněných osob, když nejsou dostatečně využity a vytvářeny vhodné marketingové komunikační cesty, které by vedly k dostatečné informovanosti podnikatelských subjektů o možnosti zaměstnávat vězněné osoby.

## **Klíčová slova**

Vězeňská služba České republiky, odsouzený, pracovní odměna odsouzeného, minimální mzda, trh práce, daň z příjmů, pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, podnikatelský subjekt, státní rozpočet

# **Annotation**

The diploma work deals with employment of people in prisons at entrepreneurs. The purpose of the work is to review the influence of this employment to entrepreneur's economy and its profitability for the state; and next, to describe the legal basis of this employment and its ways.

The aim of the work is to analyse profitability of employing prisoners in comparison with other people, related to the minimum wages in the Czech republic, which is based on the law, and to evaluate the economic contribution for the state budget.

The side aim is to analyse future trends of this employment based on the current law, rules and conditions, and to compare economic procedures in Czech with the Slovak republic.

The outcome of this work shows that the employment of prisoners is profitable for both - state and entrepreneurs too. However, there are also some reserves, especially in support of employing prisoners by marketing tools to intensify awareness of possibilities to employ the prisoners between public.

## **Key words**

Prison system of the Czech republic, prisoner, wages of prisoners, minimum wages, labour market, income tax, social insurance, health insurance, entrepreneur, state budget



# Obsah

Úvod .....	14
1 Seznámení s problematikou zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody ....	17
1.1 Vězeňská služba České republiky .....	17
1.2 Odsouzení .....	21
1.3 Zařazování odsouzených do práce.....	23
1.3.1 Pracovní odměna odsouzených .....	23
1.3.2 Typy pracovišť a druhy práce.....	25
1.3.3 Marketingová činnost věznic.....	26
2 Přínosy zaměstnávání odsouzených pro stát .....	27
2.1 Náklady státu na vězeňská zařízení a pohledávky za vězni .....	27
2.2 Náklady výkonu vazby a náklady výkonu trestu.....	30
2.3 Proč je pro stát lépe, aby odsouzení pracovali?.....	32
2.3.1 Sociální kapesné a příspěvek nesolventním odsouzeným .....	32
2.3.2 Příjmy do veřejného rozpočtu z pracovních odměn odsouzených .....	33
2.3.2.1 Daň z příjmů .....	33
2.3.2.2 Pojistné na sociální zabezpečení.....	34
2.3.2.3 Pojistné na veřejné zdravotní pojištění.....	35
2.3.2.4 Výpočet odvodů na pojistné na sociální zabezpečení, na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a daní z příjmů ze závislé činnosti při různých variantách výše příjmu odsouzeného .....	37
2.3.3 Rozúčtování pracovní odměny odsouzeného a srážky z odměny odsouzeného .....	43
2.4. Zařazování odsouzených do práce k podnikatelským subjektům .....	44
2.4.1 Smlouvy o zařazení odsouzených do práce .....	45
2.4.2 Výběr vhodných odsouzených na pracoviště a vykazování práce odsouzených.....	46
3 Zaměstnávání odsouzených u jiných podnikatelských subjektů .....	48
3.1 Pracovně–právní vztah zaměstnance a zaměstnavatele.....	48
3.1.1 Zákoník práce .....	48
3.1.2 Nejnižší úroveň zaručené mzdy - minimální mzda .....	49
3.1.3 Množství požadované práce a pracovní tempo.....	49
3.1.4 Dovolená.....	49
3.1.5 Překážky v práci na straně zaměstnance.....	50
3.2 Mzdové náklady a náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem.....	50
3.3 Smluvní ujednání o zařazení odsouzených do práce - výhody a nevýhody .....	52
3.3.1 Mzdové náklady a náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění na odsouzeného .....	52
3.3.2 Porovnání nákladů na zaměstnance a na odsouzené .....	54
3.3.3 Účetní hledisko .....	57
3.3.4 Nevýhody zaměstnávání odsouzených .....	59
3.3.5 Shrnutí kladů a záporů .....	60

4	Analýza a ekonomické vyhodnocení, návrhy a doporučení.....	61
4.1	Analýza časové řady vývoje počtu odsouzených v ČR.....	61
4.2	Trh práce a vývoj minimální mzdy v ČR .....	68
4.2.1	Vývoj minimální mzdy.....	68
4.2.2	Trh práce.....	70
4.3	Porovnání vývoje minimální mzdy a pracovní odměny odsouzených.....	76
4.4	Příjmy a výdaje Vězeňské služby ČR za rok 2009 - 2010 .....	79
4.5	Porovnání zaměstnávání odsouzených u cizích subjektů za období let 2006 - 2010 .....	85
4.6	Doporučení v oblasti marketingové komunikace a marketingového výzkumu ..	87
4.7	Jakým způsobem probíhá zaměstnávání vězněných osob na Slovensku .....	91
	Závěr.....	99

## Seznam ilustrací

<i>Obr. 1 – Mapa věznic, vazebních věznic a detenčních ústavů v ČR.....</i>	<i>20</i>
<i>Obr. 2 – Naplněnost ubytovacích kapacit I v %.....</i>	<i>28</i>
<i>Obr. 3 – Úspora nákladů za kalendářní rok v tis. Kč.....</i>	<i>55</i>
<i>Obr. 4 - Zobrazení účetního zápisu na straně Vězeňské služby ČR – předpis pohledávky.....</i>	<i>58</i>
<i>Obr. 5 - Zobrazení účetního zápisu na straně subjektu – předpis závazku .....</i>	<i>58</i>
<i>Obr. 6 – Bodový diagram – vývoj počtu odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody ....</i>	<i>63</i>
<i>Obr. 7 – Trh práce a minimální mzda .....</i>	<i>71</i>
<i>Obr. 8 –Trh práce po aplikaci pracovní odměny odsouzeného I .....</i>	<i>73</i>
<i>Obr. 9 –Trh práce po aplikaci pracovní odměny odsouzeného II.....</i>	<i>75</i>
<i>Obr.10 – Vývoj rozdílu minimální mzdy a základní složky odměny odsouzených zařazených v I. skupině.....</i>	<i>77</i>
<i>Obr.11 – Vývoj zaměstnanosti odsouzených v letech 2000 – 2010 .....</i>	<i>79</i>

# Seznam tabulek

<i>Tab. 1 – Stavy vězněných osob .....</i>	<i>21</i>
<i>Tab. 2 – Naplněnost ubytovací kapacity I (ke dni 22. 10. 2010).....</i>	<i>28</i>
<i>Tab. 3 – Úspory nákladů I.....</i>	<i>54</i>
<i>Tab. 4 – Úspory nákladů II.....</i>	<i>56</i>
<i>Tab. 5 – Odsouzení umístění ve výkonu trestu odnětí svobody - trendová analýza .....</i>	<i>62</i>
<i>Tab. 6 – Naplněnost ubytovací kapacity II (ke dni 4. 3. 2011).....</i>	<i>65</i>
<i>Tab. 7 – Vývoj minimální mzdy v ČR .....</i>	<i>69</i>
<i>Tab. 8 – Vývoj minimální mzdy v ČR a porovnání se základní složkou odměny odsouzených v I.skupině.....</i>	<i>77</i>
<i>Tab. 9 – Příjmy a výdaje Vězeňské služby ČR za rok 2009 a 2010.....</i>	<i>80</i>
<i>Tab.10 – Vývoj průměrného počtu odsouzených zaměstnaných u cizích subjektů a jejich průměrných pracovních odměn .....</i>	<i>85</i>
<i>Tab.11 – Výše pracovních tarifů pro obviněné a odsouzené zařazené do práce (v eurech měsíčně).....</i>	<i>95</i>
<i>Tab.12 – Využití ubytovacích kapacit a procento reálné zaměstnanosti v ČR a v SR v roce 2009 .....</i>	<i>97</i>

## Seznam použitých zkratk a symbolů

ČR	- Česká republika
ČTK	- Česká tisková kancelář
EU	- Evropská unie
HDP	- Hrubý domácí produkt
HM	- Hrubá mzda
IČ	- Identifikační číslo organizace
MSp	- Ministerstvo spravedlnosti
NPMV	- Nestřežené pracoviště mimo věznici
OVV	- Ostatní věcné výdaje
PPP	- Public Private Partnerships (projekt PPP v českém vězeňství, partnerství veřejného a soukromého sektoru)
Sb.	- Sbírka zákonů České republiky
SP	- Pojistné na sociální zabezpečení
SR	- Slovenská republika
středisko VH	- Středisko vedlejšího hospodářství
VPMV	- Pracoviště s volným pohybem mimo věznici
ZP	- Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění
Z. z.	- Zbierka zákonov Slovenské republiky

# Úvod

Vězeňství, věznění a převýchova vězněných osob je v současné době i v současné společnosti velice aktuálním tématem. Osoby, které se svým konfliktním chováním a jednáním dostaly do vězení se musí začlenit zpět do sociálního a ekonomického života občanů. Zaměstnávání vězněných osob je důležitým výchovně-psychologickým nástrojem a zároveň je jedním z kroků a možností ke snadnějšímu návratu těchto osob zpět do společnosti.

Ve své práci se autor zaměřuje na oblast zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, z uvedené oblasti se pak podrobněji zaměřuje na zaměstnávání odsouzených u podnikatelských subjektů. Ostatní formy zaměstnávání nejsou předmětem podrobného zkoumání, zároveň není předmětem zkoumání zařazení obviněných do práce.

Účelem práce je poskytnout poznatky o legislativě zaměstnávání vězněných osob, zhodnotit přínosy zaměstnávání těchto osob pro podnikatelské subjekty a pro státní rozpočet.

Hlavním cílem práce je provést analýzu úspor podnikatelských subjektů při zaměstnávání vězněných osob ve vztahu k zaměstnávání klasických pracovníků v pracovním poměru v návaznosti na vývoj minimální mzdy v ČR, která je dána legislativně a současně provést ekonomické zhodnocení přínosů ze zaměstnávání vězněných osob do státního rozpočtu. Vedlejším cílem je provést trendovou analýzu budoucího vývoje vězněných osob při nezměněné současné legislativě a za současných podmínek a dále provést srovnání ekonomických postupů v oblasti stejné problematiky se Slovenskou republikou.

Při zpracování práce bylo použito zákonů, vyhlášek, nařízení vlády ČR ve znění platném k 31. 12. 2010. Bylo použito statistik a dat zveřejněných na stránkách úřadů veřejné správy ČR. Pro trendovou analýzu časové řady byla použita „*Statistika pro ekonomy*“ autora Eduarda Součka. Pro nastínění vývoje minimální mzdy a pochopení jejího působení jako sociální a ekonomické ochrany zaměstnanců proti nízkým mzdám a na druhé straně jako

faktor působící na náklady práce zaměstnavatelů, který působí na tlumení podnikatelských aktivit byl použit článek „*Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice*“ autora Ivo Baštyře publikovaný ve Fóru sociální politiky 5/2008. Dále pak pro srovnání byla použita právní legislativa Slovenské republiky, která upravuje problematiku zaměstnávání vězněných osob, opět ve znění platném k 31. 12. 2010. Pro pochopení a zhodnocení vlivu státní regulace v oblasti trhu práce bylo použito knihy představitele třetí generace rakouské školy ekonomického myšlení Murray N. Rothbarda „*POWER & MARKET, GOVERNMENT AND THE ECONOMY*“.

Zároveň bylo využito znalostí a vědomostí získaných studiem na Ekonomické fakultě Technické univerzity v Liberci z předmětů statistika, makroekonomie, marketingový výzkum a marketingová komunikace, daně a daňová praxe, účetnictví a dalších.

Samotná práce je rozdělena do čtyř vzájemně propojených částí. V první části práce je provedeno seznámení s Vězeňskou službou České republiky („dále jen Vězeňská služba ČR“) a s legislativou, která upravuje danou problematiku zaměstnávání vězněných osob. Jsou zde nastíněny formy zaměstnávání vězněných osob v ČR, typy pracovišť a marketingová činnost pracovníků Vězeňské služby ČR. Ve druhé části práce jsou zmíněny přínosy zaměstnávání odsouzených pro stát a související postupy Vězeňské služby ČR při zaměstnávání odsouzených u podnikatelských subjektů, jako je provádění výběru vhodného odsouzeného k dané práci, provádění administrativních a mzdových a personálních souvisejících činností. Tato část je zaměřena na náklady státu na vězeňská zařízení a hledání odpovědi na otázku: Proč je pro stát lépe, aby odsouzení pracovali? Jsou zde provedeny modelové výpočty příjmů do veřejného rozpočtu z pracovních odměn odsouzených. Třetí část je zaměřena na podnikatelské subjekty, na rozbor a výčet úspor podnikatelských subjektů s výpočty a porovnání pro 2 modelové situace se zaměřením na nekvalifikovanou pracovní sílu. Modelové situace zkoumají úspory vzniklé ze stavu, kdy podnikatelský subjekt zaměstnává klasické zaměstnance v pracovním poměru a případ kdy místo nich zaměstná odsouzené. Jsou zde zhodnoceny klady i zápory. V poslední čtvrté části je provedeno ekonomické zhodnocení a analýza, ve které je analyzován vývoj vězněných osob a proveden předpoklad budoucího vývoje pomocí trendové analýzy. Dále je provedeno zaměření na trh práce a srovnání odměny za práci odsouzených s vývojem minimální mzdy v České republice od roku 2000 do roku 2010. Současně jsou shrnuty

přínosy české legislativy pro státní rozpočet ve stanovení pracovní odměny odsouzených bez kvalifikačních předpokladů na nižší úrovni než je minimální mzda. Autor provedl návrhy a doporučení na základě zjištěných poznatků, když dospěl k závěrům, že pro podnikatelské subjekty je výhodné zaměstnávat vězněné osoby, pro stát je ekonomicky výhodnější když odsouzení jsou zaměstnáni, ale na druhou stranu existují určité rezervy v podpoře zaměstnávání vězněných osob, protože nejsou dostatečně využity a vytvářeny vhodné marketingové komunikační cesty, které by vedly k dostatečné informovanosti podnikatelských subjektů o možnosti zaměstnávat vězněné osoby. Součástí jsou i doporučení v oblasti marketingové komunikace a marketingového výzkumu, která by mohla být krokem ke zvýšení zaměstnanosti odsouzených. V závěru této čtvrté části je provedeno srovnání řešení obdobné problematiky se Slovenskou republikou.

Na konec je nutné podotknout, že zaměstnávání vězněných osob je důležitým procesem při plnění programů zacházení s odsouzenými a zároveň snižuje rizika osobních konfliktů mezi vězni, které mohou vzniknout častěji, když vězni nejsou zaměstnáni a celé dny pobývají na ubytovnách, což může negativně působit na jejich psychiku.



# 1 Seznámení s problematikou zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody

Problematika zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody je jedním z velmi aktuálních témat, Vězeňská služba ČR je státní institucí a je často medializována. V této první části práce autor seznamuje čtenáře s Vězeňskou službou ČR jako takovou, s její funkcí ve státní hierarchii a činnostmi, dále seznamuje čtenáře s pojmem – odsouzený a s jeho povinnostmi, později se pak blíže zaměřuje na jednu z hlavních povinností odsouzených a to povinnost pracovat.

## 1.1 Vězeňská služba České republiky

Vězeňská služba ČR byla zřízena zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 555/1992 Sb.“). Jak je uvedeno v § 1 zákona č. 555/1992 Sb., „*Vězeňská služba České republiky zajišťuje*“ zejména „*výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody a v rozsahu stanoveném tímto zákonem ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. Vězeňská služba je ozbrojeným bezpečnostním sborem. Řídí ji generální ředitel Vězeňské služby, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti. Generální ředitel odpovídá ministrovi za činnost Vězeňské služby. Vězeňská služba je správním úřadem a účetní jednotkou. Organizačními jednotkami Vězeňské služby jsou generální ředitelství, vazební věznice, věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence a Institut vzdělávání.*“ Jednotlivé věznice a vazební věznice zřizuje a zrušuje ministr. „*Generální ředitelství zabezpečuje plnění společných úkolů ostatních organizačních jednotek, které metodicky řídí a kontroluje. V čele vazebních věznic, věznic, ústavů pro výkon zabezpečovací detence a Institutu vzdělávání jsou ředitelé, které jmenuje a odvolává generální ředitel.*“ Za činnost Vězeňské služby ČR zodpovídá generální ředitel ministrovi. Právní úkony jménem státu činí za Vězeňskou službu ČR generální ředitel.

Ředitelé vazebních věznic, věznic a dalších organizačních článků Vězeňské služby ČR jsou oprávněni na základě pověření vydaného generálním ředitelem jednat a činit právní úkony za Vězeňskou službu ČR ve všech věcech, kromě těch, které podle zákona č. 555/1992 Sb. nebo z rozhodnutí ministra nebo generálního ředitele patří do jejich pravomoci.

Ustanovení § 2 zákona č. 555/1992 Sb. zní: „*Vězeňská služba spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, spravuje a střeží ústavy pro výkon zabezpečovací detence, střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody, prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění, provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody, zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství, vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody, provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby, vede evidenci osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky, plní úkoly, které pro ni vyplývají z vyhlášených mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby a občanských zaměstnanců Vězeňské služby, které provádí Institut vzdělávání, a vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, které provádí Střední odborné učiliště, učiliště a odborné učiliště Vězeňské služby, poskytuje zdravotní péči ve svých zdravotnických zařízeních osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby; v případě potřeby zabezpečuje specializovanou zdravotní péči v mimovězeňských zdravotnických zařízeních, prošetřuje vlastními pověřenými orgány<sup>2)</sup> (dále jen "pověřené orgány Vězeňské služby") trestnou činnost příslušníků; ve spolupráci s Policií České republiky se podílí na předcházení a*

*odhalování trestné činnosti osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody.“ Úkoly stanovené v § 3 zákona č. 555/1992 Sb. „zajišťují ve Vězeňské službě vězeňská stráž, justiční stráž, správní služba, Institut vzdělávání a pověřené orgány Vězeňské služby. Vězeňská stráž střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody, střeží vazební věznice, věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence a je-li podle odstavce 5 povolána k plnění úkolů justiční stráže, střeží budovy soudů, státních zastupitelství a ministerstva. Při této činnosti zajišťuje stanovený pořádek a kázeň. Justiční stráž zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti. Je-li justiční stráž dočasně povolána k plnění úkolů vězeňské stráže, střeží vazební věznice a věznice, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody. Při této činnosti zajišťuje stanovený pořádek a kázeň.“*

Základními organizačními jednotkami Vězeňské služby ČR jsou generální ředitelství, vazební věznice, věznice a Institut vzdělávání. Generální ředitelství Vězeňské služby ČR řídí, organizuje a kontroluje činnost ostatních článků Vězeňské služby ČR. Ministr řídí Vězeňskou službu ČR prostřednictvím generálního ředitele, kterého jmenuje a odvolává. Vězeňská služba ČR spravuje a střeží celkem 36 věznic a vazebních věznic. Věznice se podle způsobu vnějšího střežení a zajištění bezpečnosti člení do čtyř základních typů:

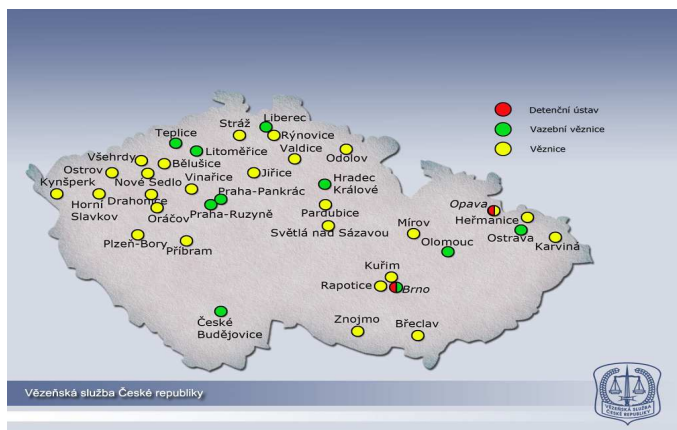
- s dohledem,
- s dozorem,
- s ostrahou,
- se zvýšenou ostrahou.<sup>1</sup>

V rámci jedné věznice mohou být zřízena oddělní různých typů. Vedle základních typů věznic jsou zřízeny zvláštní věznice pro mladistvé, pro ženy a matky s dětmi, pro výkon zabezpečovací detence.

Jednotlivé organizační jednotky mají každá svou organizační strukturu. Jednotlivé věznice jsou rozmístěny po celé ČR jak ukazuje obrázek č.1:

---

<sup>1</sup> § 8 zákona 169/1999 Sb.



Zdroj: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/zakladni-informace-4/>

### ***Obr.1 – Mapa věznic, vazebních věznic a detenčních ústavů v ČR***

Vězeňská služba ČR je organizační složkou státu, která je zřízena zákonem jak již dříve bylo uvedeno a její financování je napojeno na státní rozpočet, z čehož vyplývá přímá závislost na veškerých politických změnách ve státě. Hospodaří s majetkem státu, který potřebuje k plnění svých úkolů a je účetní jednotkou. Vězeňská služba ČR byla zřízena za účelem převýchovy a izolace lidí, jejichž jednání není konformní vůči některé normě a pravidlům, které propůjčují sociálnímu životu řád. Izolovanost těchto lidí od společnosti je sankcí za jejich chování a jednání, které se nazývá kriminální činnost. Všechny organizační jednotky Vězeňské služby ČR mají jednotné IČ a vystupují navenek jako jediná účetní jednotka. Téměř veškeré náklady na provoz jsou hrazeny ze státního rozpočtu, což znamená, že jsou výdaji státního rozpočtu a příjmy jsou příjmy státního rozpočtu. Pohyb těchto finančních prostředků se řídí zákonem č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů. Uvedené vztahy nám naznačují přímou souvislost s fiskální politikou státu. V některých případech jsou k financování provozu použity mimorozpočtové zdroje a případně i ostatní nahodilé příjmy (dary a jiné). Financování spadá pod rozpočtovou kapitolu 336 – MSp (Ministerstva spravedlnosti). Vězeňská služba ČR patří v hospodářství ČR do tzv. specifických ekonomik, ekonomik neziskových organizací. Činnost této organizace lze zahrnout pod pojem „morální sektor“, kdy její činnost výrazně ovlivňuje morální normy jednání a porušení těchto norem je sankcionováno. V České republice se v současnosti nachází 36 věznic, z toho 10 vazebních a dva detenční ústavy. Ve vazebních věznicích jsou umístěni obvinění v tzv. výkonu

vazby, ve věznicích jsou umístěni odsouzení v tzv. výkonu trestu a v detenčních ústavech jsou umístěni pachatelé závažné trestné činnosti s vysokou mírou nebezpečnosti pro společnost s trvale nebo dočasně narušeným duševním stavem. Obviněným ve výkonu vazby se stává osoba podezřelá ze spáchání trestného činu, proti které bylo zahájeno trestní stíhání a bylo proti ní použito prostředku upraveného trestním řádem – tzv. ochranná vazba. Odsouzeným je osoba, proti které byl vydán odsuzující rozsudek, který se stal pravomocným. Jak ukazuje tabulka č.1 k 13. 8. 2010 bylo ve věznicích umístěno celkem 22 038 osob.

**Tab. 1 – Stavy vězněných osob**

Obvinění výkon vazby		
	Ženy	Muži
Dospělí	143	2 257
Mladiství	5	54
Celkem	2 459	
Odsouzení - výkon trestu		
	Ženy	Muži
Dospělí	1 124	18 292
Mladiství	6	150
Celkem	19 572	
Chovanci - detenční ústav		
	Ženy	Muži
Opava	0	0
Brno	0	7
Celkem	7	

Zdroj: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/rychla-fakta/>

## 1.2 Odsouzení

Odsouzeným se stává, jak již bylo dříve uvedeno, osoba, proti které byl vydán odsuzující rozsudek, který se stal pravomocným. Tato osoba je umístěna na základě rozhodnutí soudu do typu věznice podle závažnosti spáchaného trestného činu. Práva a povinnosti odsouzených upravuje zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 169/1999 Sb.“). Základní povinnosti odsouzených jsou ustanoveny v odst. 1)

§ 28 zákona č. 169/1999 Sb., ve kterém je uvedeno: „*Odsouzený je ve výkonu trestu povinen dodržovat stanovený pořádek a kázeň, plnit pokyny a příkazy zaměstnanců Vězeňské služby, pracovat, pokud je mu přidělena práce a není uznán dočasně práce neschopným nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce,...*“. Na toto ustanovení se v další části diplomové práce autor zaměřuje podrobněji. V ustanovení odst. 1) § 29 zákona č. 169/1999 Sb. je uvedeno: „*Odsouzený, který byl zařazen do práce, je povinen pracovat, pokud je k práci zdravotně způsobilý*“, přičemž v dalších ustanovení je uvedeno, že věznice zajišťuje při zaměstnávání odsouzených zařazování odsouzených do práce, která odpovídá jejich zdravotní způsobilosti s přihlédnutím k jejich dovednostem a odborným znalostem a dále zajišťuje odměňování odsouzených za jejich práci.<sup>2</sup>

V souladu s § 30 zákona 169/1999 Sb. vytvářejí věznice podmínky pro zaměstnávání odsouzených smluvně u jiných subjektů, nebo v rámci svého provozu, nebo v rámci vlastní výroby a také v rámci podnikatelské činnosti Vězeňské služby ČR, tzv. hospodářské činnosti, která je provozována samotnou Vězeňskou službou ČR. V rámci hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR se provozuje výroba a prodej výrobků a výpěstků, poskytují se práce a služby. Střediska jsou provozována za účelem zisku, jsou podnikatelskou činností, která je provozována mimo hlavní činnost Vězeňské služby ČR po stejném IČ, nejsou samostatnou jednotkou a nemají ekonomickou subjektivitu, jsou zřízena za účelem zaměstnávání vězněných osob. Na provádění hospodářské činnosti nejsou poskytovány finanční prostředky ze státního rozpočtu, pouze je poskytnuta návratná finanční výpomoc.<sup>3</sup> Středisko působí navenek jako samostatný ekonomický subjekt. Uskutečňuje klasické dodavatelsko-odběratelské vztahy, kdy odběratel si objedná práci, službu, výrobek a hospodářské středisko Vězeňské služby ČR tento výrobek vyrobí, nebo provede službu a následně provede fakturaci. Účetnictví hospodářského střediska Vězeňské služby ČR je sledováno odděleně a je prováděna fakturace pracovních odměn a sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele mezi věznicí a střediskem hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR.

---

<sup>2</sup> odst. 2) § 29 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3</sup> Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 93/2001 Sb., o hospodářské činnosti Vězeňské služby České republiky.

## 1.3 Zařazování odsouzených do práce

Zařazení odsouzených do práce u jiného subjektu se uskutečňuje na základě smlouvy uzavřené mezi věznicí a jiným subjektem. Ve smlouvě jsou stanoveny podrobnější podmínky za nichž odsouzení budou u subjektu pracovat. K zaměstnávání odsouzeného u jiného subjektu než je organizační složka státu, kraj, obec, subjekt zřízený či založený státem, krajem či obcí nebo s jejich většinou majetkovou účastí a pod., je nutné předem zajistit písemný souhlas odsouzeného.<sup>4</sup> „*Pracovní podmínky a postavení odsouzených se řídí zvláštními právními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru*“<sup>5</sup>, tj. zákoníkem práce. K tomuto tématu bude více a podrobněji uvedeno v dalších částech práce.

### 1.3.1 Pracovní odměna odsouzených

Podle vykonané práce přísluší odsouzeným odměna, jejíž výše a podmínky pro její poskytování jsou stanoveny nařízením vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 365/1999 Sb.“). Pracovní odměna odsouzeného je pro účely srážek daní, pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění považována za příjem ze závislé činnosti. Z pracovní odměny odsouzeného se po provedené srážce na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti provádějí i další srážky např. k úhradě výživného, k úhradě nákladů výkonu trestu, k úhradě soudem nařízených výkonů rozhodnutí a další srážky. Rozsah a pořadí srážek z pracovní odměny odsouzeného je stanoven vyhláškou Ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „vyhláška č. 10/2000 Sb.“). Část pracovní odměny odsouzeného, která zbývá po provedení srážek se rozdělí na kapesné a úložné a je odsouzenému připsána na konto – účet, který může být považován za určitou formu bankovního účtu vedeného u bankovního

---

<sup>4</sup> § 30 zákona 169/199 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5</sup> Tamtéž § 32.

ústavu s určitými podmínkami čerpání těchto prostředků, které jsou stanoveny výše uvedenou vyhláškou a vnitřními předpisy Vězeňské služby ČR. Tento účet, tzv. konto odsouzeného, je veden ve věznici, ve které je odsouzený umístěn a je veden v rámci zřízeného bankovního účtu u České národní banky. V souladu s předpisy je odsouzeným zakázáno přechovávat hotovostní peníze, veškeré peněžní transakce odsouzených jsou prováděny bezhotovostním způsobem.

*„Pracovní odměna odsouzeného zařazeného do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody je souhrnem základní složky odměny, odměny za práci přesčas, příplatků a ohodnocení pracovního výkonu ...“, dle § 1 nařízení vlády č. 365/1999 Sb. V § 1 se dále uvádí, že plátcem odměny je věznice, která stanoví výši odměny odsouzenému v závislosti na kvalitě a množství odvedené práce. Podle tohoto nařízení vlády je podle druhu vykonávané práce rozdělena základní složka odměny do tří skupin. Při délce stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin činí v I. skupině základní složka odměny 4 500,-- Kč za práci, pro jejíž výkon není potřebná odborná kvalifikace, ve II. skupině základní složka odměny je přiznávána ve výši 6 750,-- Kč za práci, pro jejíž výkon je potřebné vyučení v oboru nebo jiná odborná kvalifikace a ve III. skupině základní složka odměny činí 9 000,-- Kč za práci, vyžadující zpravidla vyšší než úplné střední vzdělání nebo vyšší než úplné střední odborné vzdělání a za práci, která vyžaduje samostatný výkon zvláště náročných a specializovaných prací. V případě jiné délky pracovní doby se výše základní složky odměny úměrně upraví. Odsouzenému přísluší základní složka odměny ve výši odpovídající skutečně odpracované době. Pokud odsouzený vykonává práci, pro kterou jsou stanoveny normy spotřeby práce, je základní složka odměny stanovena v závislosti na míře plnění této normy.<sup>6</sup> Pravidla pro zařazování prací do jednotlivých skupin základní složky odměny jsou určeny vnitřním předpisem Vězeňské služby ČR.<sup>7</sup> V tomto případě Nařízením generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 38/2010, o odměňování odsouzených osob zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. Odsouzeným jsou dále podle nařízení vlády č. 365/1999 Sb. přiznávány tyto příplatky: za každou odpracovanou hodinu práce přesčas příplatek za práci přesčas, za každou odpracovanou hodinu ve svátek příplatek za práci ve svátek, za každou hodinu práce v noci*

---

<sup>6</sup> § 2 nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7</sup> Tamtéž § 8.



náleží odsouzenému příplatek za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží odsouzenému příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Dále lze odsouzenému za vyšší pracovní výkon nebo za řízení určitého svěřeného úseku práce nebo osob přiznat tzv. ohodnocení pracovního výkonu, které se určuje a přiznává procentem ze základní složky odměny.

### 1.3.2 Typy pracovišť a druhy práce

Profesní oblasti, ve kterých jsou odsouzení nejčastěji zaměstnáváni se týkají celé škály běžných pomocných, jednoúčelových, stavebních, strojních, dřevozpracujících, zemědělských a dalších odborných prací a dále prací, u kterých není vyžadována vysoká odborná kvalifikace. Odsouzení jsou zařazováni v závislosti na typu věznice a v závislosti na závažnosti způsobeného trestného činu na tyto typy pracovišť:

- pracoviště s volným pohybem mimo věznici (tzv. VPMV) – odsouzený se může pohybovat sám mimo věznici na základě průkazky s vyznačeným prostorem v němž se smí pohybovat,
- nestřežené pracoviště mimo věznici (tzv. NPMV) – odsouzený pracuje na pracovišti v kolektivu odsouzených za dohledu pracovníka Vězeňské služby ČR,
- střežené pracoviště typu „B“ – pracoviště mimo věznici, kdy je střežený prostor příslušníky Vězeňské služby ČR vymezen při zajištění kruhového střežení,
- střežené pracoviště typu „A“ – pracoviště mimo věznici s dlouhodobou perspektivou trvání s vybudováním přesně stanovených bezpečnostních prvků a prvků stavebně technických.<sup>8</sup>

Při zařazování odsouzených na jednotlivé druhy prací se přihlíží k jejich zdravotní způsobilosti vzhledem k pracovním podmínkám dané práce.

---

<sup>8</sup> Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 11/2006 o vězeňské a justiční strážci.

### **1.3.3 Marketingová činnost věznic**

V jednotlivých věznicích je prováděno zařazování odsouzených do práce pracovníky oddělení či referátu zaměstnávání vězněných osob, které vyhledává vhodné smluvní partnery – podnikatelské subjekty, uzavírá s nimi smlouvy o zařazení odsouzených do práce, vybírá vhodné odsouzené dle kvalifikace a zdravotní způsobilosti, závažnosti trestu a délky výkonu trestu k zařazení do práce u příslušného podnikatelského subjektu. Dále vybírá vhodné odsouzené k zařazení do práce v rámci provozu Vězeňské služby ČR, nebo v rámci vlastní výroby a také v rámci hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR.

## **2 Přínosy zaměstnávání odsouzených pro stát**

Položme si otázku: Je pro stát a společnost lépe, když odsouzený pracuje a bude mít společnost nějaké přínosy, nebo je lépe, když odsouzený je plně izolován od ostatních členů společnosti a nepracuje a pouze na něho působí vzdělávacími, psychologickými, sociologickými, extramurálními a dalšími faktory a činnostmi pracovníci Vězeňské služby ČR? Na uvedenou otázku v této části práce bude společně autor se čtenářem hledat odpověď.

### **2.1 Náklady státu na vězeňská zařízení a pohledávky za vězni**

Jak již bylo uvedeno v 1. části, Vězeňská služba ČR je organizační složkou státu a byla zřízena zákonem, hospodaří s majetkem státu a její financování je napojeno na státní rozpočet z čehož vyplývá, že náklady na pobyt vězněných osob v těchto zařízeních jsou čerpány z výdajové části státního rozpočtu a příjmy Vězeňské služby ČR jsou součástí příjmové části rozpočtu.

Jedním ze základních úkolů vězeňství je zajištění všeobecné bezpečnosti pro společnost. Jelikož se jedná o součást veřejné správy, z hospodaření Vězeňské služby ČR jako organizační složky státu vyplývá, že výdaje zákonitě převyšují příjmy a tudíž, že náklady převyšují výnosy. Toto je patrné ze zveřejňovaných údajů ve výročních zprávách z předchozích let. Např. celkové skutečné výdaje Vězeňské služby ČR v roce 2009 byly ve výši 8 324 191,72 tis. Kč a celkové příjmy 1 160 050,59 tis. Kč jak je uvedeno ve Výroční zprávě Vězeňské služby ČR za rok 2009.<sup>9</sup>

Vzhledem k neustálému nárůstu vězněných osob a přeplněným kapacitám věznic jak ukazuje stav k 22. 10. 2010 uvedený v tabulce č. 2 a obrázek č. 2 a také v důsledku meziročního nárůstu cen materiálů, energií, služeb a dalších nákladů, celkové výdaje Vězeňské služby ČR meziročně vzrůstají.

---

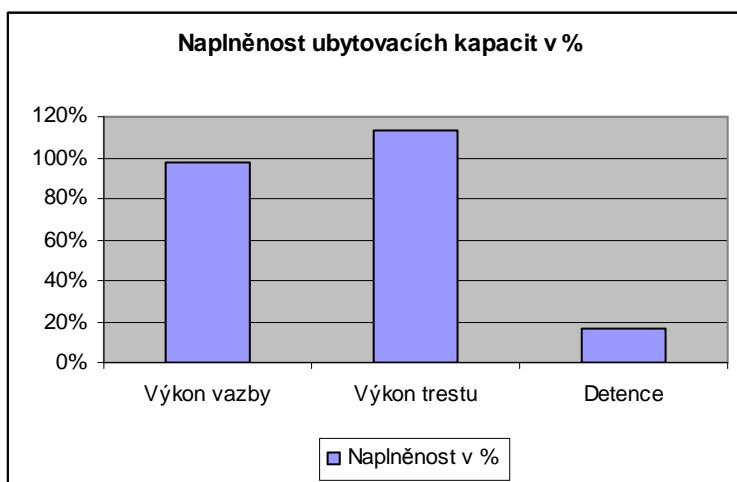
<sup>9</sup> Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2009 [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, s.4-5.

**Tab. 2 – Naplněnost ubytovacích kapacit I ( ke dni 22. 10. 2010)**

	<b>Kapacita</b>	<b>Skutečnost</b>	<b>Naplněnost</b>
<b>Výkon vazby</b>	2 508	2 447	97,57%
<b>Výkon trestu</b>	17 269	19 544	113,17%
<b>Detence</b>	48	8	16,67%
<b>Celkem</b>	<b>19 825</b>	<b>21 999</b>	<b>110,97%</b>

Zdroj: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/rychla-fakta/>

Přeplněnost ubytovacích kapacit odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody demonstruje obrázek č. 2, naplněnost ubytovacích kapacit výkonu trestu je vykázána ve výši 13,17 % nad stoprocentní úroveň, ve výkonu vazby a zabezpečovací detence existují ještě určité kapacitní rezervy.



Zdroj: Vlastní

**Obr.2 – Naplněnost ubytovacích kapacit I v %**

„Vězni v České republice dluží za pobyt za mřížemi zhruba půl miliardy korun. Za tak vysokou částkou jsou veškeré pohledávky 42 996 vězňů, jak vyplývá ze statistik Vězeňské služby.“<sup>10</sup> Mluvčí Vězeňské služby ČR uvedla v článku „Kriminálníci dluží za pobyt ve vězení půl miliardy“ uveřejněném na portálu Novinky.cz dne 20. července 2010, že denní náklady na jednoho vězně v ČR jsou vyčísleny částkou 520,-- Kč až 1 974,-- Kč, což činí v průměru na jednu osobu umístěnou ve vězeňském

<sup>10</sup> Kriminálníci dluží za pobyt ve vězení půl miliardy [online]. Novinky .cz.

zařízení

895,-- Kč/1 den pobytu.<sup>11</sup> Výše průměrných nákladů se liší v závislosti na typu a velikosti věznice. Pohledávky Vězeňské služby ČR (potažmo státu) vznikají za osobami umístěnými ve vězeňských zařízeních v souladu s právními předpisy jako např. pohledávky za náklady výkonu vazby, náklady výkonu trestu, dále škody způsobené na majetku Vězeňské služby ČR vězněnými osoby. Příkladem škody na majetku je poničení ubytovacích zařízení (cel), škody za ztrátu nebo zničení výstrojních součástí apod. Škodou na penězích jsou například zvýšené náklady na dopravu a střežení do zdravotnických zařízení mimo zařízení Vězeňské služby ČR z důvodu zdravotního sebepoškození, dále pak z důvodu fyzického napadení spoluvězně nebo pracovníka Vězeňské služby ČR a jiné. U sebepoškození může jít např. o úmyslné pořezení, polykání nestavitelných předmětů a podobně.

Pohledávky Vězeňské služby ČR jsou vymáhány v souladu se zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Pohledávky za vězněnými osobami jsou vymáhány také v souladu se zákonem č. 169/1999 Sb., prováděcí vyhláškou č. 10/2000 Sb. a dále v souladu s vnitřními předpisy. Z hlavní činnosti Vězeňské služby ČR vznikají například tyto nedaňové pohledávky:

- za propuštěnými vězni,
- za vězni v aktuálním stavu (vykonávající výkon trestu odnětí svobody nebo vazby),
- ostatní pohledávky (za zaměstnanci, z obchodních vztahů, a za jinými subjekty).

Pohledávky za propuštěnými vězni a pohledávky za vězni v aktuálním stavu jsou složeny z pohledávek za náklady výkonu vazby, výkonu trestu, škody a další náklady jako jsou např. zvýšené náklady střežení, náklady na dopravu a předvedení do zdravotnického zařízení, regulační poplatky v souladu se zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 48/1997 Sb.“). Obtížně vymahatelné jsou pohledávky za propuštěnými vězni. Úspěšnost jejich vymáhání ve vztahu k objemu pohledávek za osobami propuštěnými z výkonu vazby a trestu je okolo 3 %. Nevymožený objem těchto pohledávek, jak se uvádí ve výroční zprávě za rok 2009, ke konci roku 2009 byl

---

<sup>11</sup> Kriminálníci dluží za pobyt ve vězení půl miliardy [online]. Novinky .cz.

ve výši 426 mil. Kč, celkové roční úhrady za rok 2009 v souhrnu byly ve výši 12 mil Kč. Zde můžeme podotknout, že pro příjmy Vězeňské služby ČR, ale i stát je přínosem zaměstnávat vězněné osoby vzhledem k tomu, že úspěšnost vymáhání pohledávek vězňů v aktuálním stavu se pohybuje okolo 36 %, což činilo plnění do příjmů Vězeňské služby ČR ve výši 25 mil. Kč za rok 2009, objem neuhrazených pohledávek ke konci roku 2009 byl ve výši 69 mil Kč.<sup>12</sup>

Z uvedeného můžeme vyvodit tento závěr: „Co Vězeňská služba ČR nevymůže za vězněnými osobami za dobu jejich pobytu ve vězeňských zařízeních, to po jejich propuštění vymůže těžce.“ Zde můžeme dodat, že ne každý propuštěný vězeň je dlužníkem. Vězněné osoby *„své pohledávky splácí například prací ve výkonu trestu. „Pokud vězněný pracuje, odvádí 32% z pracovní odměny na náklady výkonu trestu, nejvýše však 1 500 korun za měsíc. Pokud vězněný nepracuje, odvádí 40 % z důchodu či částky, která mu na účet chodí z venku, (tedy pokud ovšem chodí), opět nejvýše 1 500 korun za měsíc,“* jak uvádí tisková mluvčí generálního ředitelství VS ČR v článku *„Kriminálníci dluží za pobyt ve vězení půl miliardy“*.<sup>13</sup>

## 2.2 Náklady výkonu vazby a náklady výkonu trestu

Náklady výkonu trestu, tj. úhrada nákladů za věznění je stanovena § 35 zákona č. 169/1999 Sb., a prováděcí vyhláškou č. 10/2000 Sb.

Aktuální znění odst. 1) § 35 zákona č. 169/1999 Sb. ke dni 1.11.2010 stanoví odsouzenému povinnost hradit náklady výkonu trestu. Pokud nelze tyto náklady srazit z pracovní odměny odsouzeného, může věznice k jejich úhradě použít peněžní prostředky, které má odsouzený uloženy ve věznici. V zákonem stanovených případech je odsouzených od této povinnosti osvobozen. Výše nákladů výkonu trestu a podrobnosti jejich úhrady je stanovena vyhláškou č. 10 /2000 Sb. Srážky za náklady výkonu trestu jsou určeny v § 3 uvedené vyhlášky, kdy v odst. 1) je stanoveno: *„Na srážky k úhradě nákladů výkonu trestu, který odsouzený vykonává, se použije 32 % čisté odměny, nejvýše však*

---

<sup>12</sup> Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2009 [online], Praha: Vězeňská služba České republiky, s.7.

<sup>13</sup> Kriminálníci dluží za pobyt ve vězení půl miliardy [online], Novinky .cz.

*1 500 Kč za kalendářní měsíc.*“ V § 8 této vyhlášky je dále stanovena úhrada nákladů výkonu trestu v ostatních případech, v odstavci 1) se uvádí: *„Na srážky k úhradě nákladů výkonu trestu se použije 40 % z důchodu nebo výsluhového příspěvku.“* Výsluhový příspěvek je jedním z tzv. výsluhových nároků příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků. Přiznání výsluhového příspěvku příslušníkům bezpečnostních sborů upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Příslušníky bezpečnostních sborů jsou podle zákona příslušníci Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Vězeňské služby ČR, Celní správy ČR, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Před účinností uvedeného zákona byl výsluhový nárok upraven zákonem č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR a dalšími právní předpisy. Výsluhový příspěvek vojáků je upraven zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.<sup>14</sup>

V odstavci 2) § 8 vyhlášky č. 10/2000 Sb. je stanovena úhrada nákladů výkonu trestu z peněz zaslaných odsouzenému do věznice následovně: *„Z peněz, které byly zaslány odsouzenému do věznice a které byly převedeny na jeho účet vedený věznicí, se vyměří úhrada nákladů výkonu trestu ve výši 40 % ze součtu všech částek přijatých za předchozí měsíc.“* Zde musíme připomenout, že veškeré peněžní transakce na účtech odsouzených vedených ve věznici se provádějí bezhotovostně, když odsouzeným je zakázáno v souladu s vnitřními předpisy ve věznicích přechovávat hotovostní peníze. *„Úhrada nákladů výkonu trestu z těchto peněz se nepředepíše, pokud by nedosáhla za kalendářní měsíc 100 Kč.“* přičemž *„Ustanovení odstavce 1 není tímto ustanovením dotčeno.“* Dále v odst. 3) vyhlášky je stanoveno: *„Odsouzenému, který odmítl pracovat nebo bez důvodu do práce nenastoupil, se vyměří úhrada nákladů výkonu trestu ve výši 50 Kč za den“.* V následujících odstavcích § 8 vyhlášky je ustanovena omezující podmínka takto: výše úhrady nákladů výkonu trestu stanovená touto vyhláškou smí činit nejvýše 1 500,-- Kč za kalendářní měsíc. Dále jsou pak stanoveny výjimky srážek na úhradu nákladů výkonu trestu takto: srážky se neprovádí ze sociálního kapesného, z odměn přiznaných odsouzeným podle § 45 a 63 zákona č. 169/1999 Sb. a také z peněz, které byly odsouzenému zaslány do věznice výhradně za účelem úhrady pohledávek Vězeňské služby ČR a k účelům souvisejícím se zdravotní péčí.

---

<sup>14</sup> KRÁSNÝ, T. Štědrý stát: Více než dva miliony výsluh za patnáct let práce u policie [online], Měšec .cz.

Náklady výkonu vazby jsou stanoveny v § 10 vyhlášky č. 10/2000 Sb. ve výši denní sazby 45,- Kč za každý započatý kalendářní den příslušného kalendářního měsíce, přičemž se náhrada nákladů výkonu vazby se nepožaduje za dobu, po kterou je osobě ve výkonu vazby poskytována ústavní tedy nemocniční péče, pokud je tato osoba pojištěncem podle zákona o veřejném zdravotním pojištění.

## **2.3 Proč je pro stát lépe, aby odsouzení pracovali?**

V této kapitole budeme hledat důležité rozdíly v ekonomických přínosech případně nákladech mezi pracujícími a nepracujícími odsouzenými.

### **2.3.1 Sociální kapesné a příspěvek nesolventním odsouzeným**

Nepracujícím odsouzeným je přiznáváno měsíčně tzv. sociální kapesné z výdajové části rozpočtu Vězeňské služby ČR ve výši až 100,- Kč/1 odsouzeného/ 1 měsíc k zajištění jeho nezbytných potřeb, vypočtené podle skutečného počtu dní výkonu trestu odnětí svobody ve věznici. Kapesné se přiznává odsouzenému za určitých podmínek stanovených vnitřními předpisy Vězeňské služby ČR. Jednou z těchto podmínek je, že odsouzený neodmítl bez závažného důvodu pracovat a další podmínkou je například, že odsouzený neměl během předcházejícího měsíce příjem.

Pokud odsouzených při propuštění z výkonu trestu nemá na účtu vedeném ve věznici dostatek prostředků k zajištění nezbytných potřeb a dopravy do místa bydliště (pobytu) může mu Vězeňská služba ČR z její výdajové části rozpočtu poskytnout příspěvek až do výše 2 000,- Kč, přičemž se přihlíží k tomu, zda odsouzený nemůže prostředky získat jiným způsobem např. od příbuzných.<sup>15</sup> Výše příspěvku na dopravu je závislá na vzdálenosti místa bydliště od věznice, ze které je odsouzených propuštěn. U nepracujících odsouzených se tento příspěvek poskytuje často.

---

<sup>15</sup> Odst. 5) § 7 vyhlášky č. 10/2000, o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů, ve znění pozdějších předpisů.



Ze zdrojů uváděných Vězeňskou službou ČR na www stránkách vyplývá, že ostatní neinvestiční transfery obyvatelstvu za rok 2009 odčerpaly z jejího rozpočtu celkem 13 724 tis. Kč. Z položky ostatních neinvestičních transferů obyvatelstvu je čerpáno sociální kapesné, sociální příspěvek a finanční odměny vyplácené a přiznávané odsouzeným dle § 45 odst. 2) písm. e) zákona č. 169/1999 Sb., což je věcná nebo peněžitá odměna až do výše 1 000,-- Kč za odpovědný přístup odsouzeného k plnění povinností stanovených tímto zákonem a spolupráci při naplňování účelu výkonu trestu. Z uvedeného můžeme vyvodit domněnku, která napadne každého: „Pokud by byli všichni odsouzení zaměstnání po celý rok, nemuselo by se odsouzeným vyplácet sociální kapesné a sociální příspěvek, pak by velká část uvedených prostředků mohla být využita k pokrytí jiných výdajů, např. na nákup materiálu, služeb, na opravy a udržování apod.“

### **2.3.2 Příjmy do veřejného rozpočtu z pracovních odměn odsouzených**

Příjmy z pracovní odměny odsouzeného do veřejného rozpočtu zahrnují daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pojistné na sociální pojištění. Jako zvláštní výdaj, ale i určitý příjem veřejného rozpočtu můžeme zahrnout i veřejné zdravotní pojištění.

#### **2.3.2.1 Daň z příjmů**

Pokud odsouzený pracuje, aktivně se podílí na naplňování příjmů veřejného rozpočtu ČR prostřednictvím daně z příjmů, která je součástí tzv. přímých daní .

Pracovní odměny odsouzených jsou podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 586/1992 Sb.“) posuzovány jako příjmy fyzických osob ze závislé činnosti. Poplatníkem daně z příjmů je odsouzený, který zde vystupuje ve funkci zaměstnance, plátcem příjmu tedy zaměstnavatelem je Vězeňská služba ČR, která je zároveň plátcem daně, tj. daňovým subjektem, který je povinen ze zákona odvést do veřejného rozpočtu prostřednictvím příslušného finančního úřadu daň sraženou poplatníkům, v našem případě odsouzeným. Pokud odsouzený podepsal za příslušné zdaňovací období „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob k příjmům ze závislé činnosti a funkčním požitkům.“ (dále jen „prohlášení k dani“),

provádí se zdanění formou vybírání záloh na daň z příjmů. Odsouzený podpisem tohoto prohlášení může uplatňovat v průběhu zdaňovacího období měsíční slevy na dani a daňová zvýhodnění podle zákona č. 586/1992 Sb. Pokud odsouzený nepodepsal na příslušné zdaňovací období prohlášení k dani, vypočte plátce daně Vězeňská služba ČR zálohu na daň z příjmů ve výši 15 % ze základu pro výpočet zálohy a nepřihlédne k měsíční slevě na dani a k měsíčnímu daňovému zvýhodnění. V 99 procentech případů odsouzení podepisují prohlášení k dani za příslušné zdaňovací období. Odsouzený může uplatnit slevy na dani dle zákona č. 586/1992 Sb. pokud prokáže skutečnosti rozhodné pro jejich poskytnutí. Nejčastěji uplatňuje měsíční slevy na poplatníka ve výši 2 070,-- Kč měsíčně. Při ročním zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, když odsouzený před tím do 15. února po uplynutí zdaňovacího období písemně požádal o provedení ročního zúčtování záloh, odsouzený může uplatnit další slevy na dani podle zákona.

#### **2.3.2.2 Pojistné na sociální zabezpečení**

Pracovní odměna odsouzených je zároveň předmětem povinného odvodu na sociální zabezpečení podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 589/1992 Sb.“). Pojistné dle tohoto zákona je příjmem státního rozpočtu a je stanoveno procentní sazbou z vyměřovacího základu za rozhodné období. Poplatníkem pojistného, tedy pojistného na důchodové pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na nemocenské pojištění, je zaměstnavatel, v našem případě Vězeňská služba ČR a zaměstnanec, tedy v našem případě pracující odsouzený, je poplatníkem pojistného na důchodové pojištění. Vyměřovacím základem zaměstnance pro srážku pojistného je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů, což je v našem případě zúčtovaná výše pracovní odměny odsouzeného. Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka, která odpovídá souhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc.<sup>16</sup> Sazby pojistného pro rok 2010 jsou pro zaměstnavatele stanoveny ve výši 25 % z vyměřovacího základu, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní

<sup>16</sup> § 1 – § 5a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

politiku zaměstnanosti. Pro zaměstnance je sazba pojistného stanovena ve výši 6,5 % z vyměřovacího základu.<sup>17</sup> Zaměstnavatel odvádí pojistné za zaměstnavatele i pojistné sražené zaměstnancům za jednotlivé kalendářní měsíce na účet příslušné správy sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel z částky pojistného placeného za zaměstnavatele za kalendářní měsíc roku 2010 odečte jednu polovinu částky, kterou zúčtoval zaměstnancům na náhradu mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti.<sup>18</sup>

### **2.3.2.3 Pojistné na veřejné zdravotní pojištění**

Podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon č. 48/1997 Sb.“) jsou zdravotně pojištěny osoby, které mají na území České republiky trvalý pobyt a osoby, které na území České republiky trvalý pobyt nemají, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele se sídlem na území České republiky.<sup>19</sup> Zdravotní pojištění vzniká dnem narození osob s trvalým pobytem na území České republiky, nebo dnem, kdy se osoba bez trvalého pobytu na území České republiky stala zaměstnancem, nebo získala trvalý pobyt na území České republiky.<sup>20</sup> Plátcem pojistného na zdravotní pojištění jsou pojištěnci – zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnavatelé a také stát. Stát je dle § 7 zákona č. 48/1997 Sb. plátcem pojistného ze státního rozpočtu mimo jiné za osoby ve výkonu zabezpečovací detence nebo ve výkonu vazby nebo osoby ve výkonu trestu odnětí svobody. Povinnost státu platit pojistné za pojištěnce uvedené v § 7 tohoto zákona vzniká dnem, kdy se stát podle tohoto paragrafu stává plátcem pojistného a zaniká dnem, ke kterému stát přestal být podle tohoto paragrafu plátcem pojistného.

Z uvedených ustanovení zákona č. 48/1997 Sb. vyplývá, že dnem nástupu do výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody nebo do výkonu zabezpečovací detence se stává plátcem pojistného pro osoby s trvalým pobytem na území České republiky stát, který za tyto osoby do veřejného zdravotního pojištění hradí ze státního rozpočtu částku, která je stanovena v § 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,

---

<sup>17</sup> § 7 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů..

<sup>18</sup> Tamtéž § 9.

<sup>19</sup> § 2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

<sup>20</sup> Tamtéž § 3.

ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 592/1992“), kdy výše pojistného je stanovena ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. V § 3c tohoto zákona je stanoven vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem za osobu za kterou je plátcem pojistného podle § 7 zákona č. 48/1997 Sb. stát. Vyměřovací základ je stanoven ve výši 5 355,-- Kč na kalendářní měsíc. Za osoby, za které je plátcem pojistného stát hradí pojistné měsíčně Ministerstvo financí České republiky na zvláštní zřízený účet spravovaný Všeobecnou zdravotní pojišťovnou České republiky. Tento zvláštní účet všeobecného zdravotního pojištění sklouží k přerozdělování pojistného na zdravotní péči.<sup>21</sup> Zde je možno zdůraznit, že stát hradí ze státního rozpočtu za pojištěnce, tedy v našem případě za odsouzené pracující i nepracující s trvalým pobytem na území České republiky ze státního rozpočtu příslušným zdravotním pojišťovnám pojistné na zdravotní pojištění vždy.

Pokud odsouzený pracuje stává se plátcem pojistného na zdravotní pojištění podle § 3 zákona č. 48/1997 Sb. Sazba pojistného je stanovena dle § 2 zákona č. 592/1992 Sb. ve výši 13,5 %. Podle odst. 2) § 9 zákona č. 48/1997 Sb. pojistné za zaměstnance hradí z jedné třetiny zaměstnanec a ze dvou třetin zaměstnavatel, tj. zaměstnanec hradí 4,5 % a zaměstnavatel 9 % z vyměřovacího základu.

Vyměřovacím základem na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění podle § 3 zákona 592/1992 Sb. je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů. Minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda. Tento minimální vyměřovací základ mimo jiné neplatí pro osoby, za které je plátcem pojistného stát. Vyměřovacím základem u těchto zaměstnanců je jejich skutečný příjem, v našem případě pak pracovní odměna odsouzeného. Vězeňská služba ČR, jako zaměstnavatel, tedy odvádí pojistné, které je povinen hradit za své zaměstnance (odsouzené) a současně odvádí i pojistné, které po povinen hradit zaměstnanec, tj. pojistné, které srazil ze mzdy pracujícím odsouzeným, na účet příslušné zdravotní pojišťovny, u které je pojištěnec pojištěn.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> § 20 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>22</sup> Tamtéž § 5 a 6.

#### 2.3.2.4 Výpočet odvodů na pojistné na sociální zabezpečení, na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a daní z příjmů ze závislé činnosti při různých variantách výše příjmu odsouzeného

Výpočet odvodů na pojistné na sociální zabezpečení, na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, daní z příjmů ze závislé činnosti dle platných sazeb a ustanovení příslušných zákonů pro rok 2010 provedeme pomocí vzorců (1) až (8):

Vzorce výpočtů:

$$HM \times SP \text{ zam-tel } 25 \% = \text{pojistné hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení} \quad (1)$$

$$HM \times ZP \text{ zam-tel } 9 \% = \text{pojistné hrazené zaměstnavatelem na všeobecné zdravotní pojištění} \quad (2)$$

$$HM + [HM \times (SP \text{ zam-tel } 25 \% + ZP \text{ zam-tel } 9 \%)] = \text{superhrubá mzda (základ pro výpočet zálohy na daň)} \quad (3)$$

kde:  $HM$  = hrubá mzda

$SP \text{ zam-tel}$  = pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem dle zákona č. 589/1992 Sb.

$ZP \text{ zam-tel}$  = pojistné na všeobecné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem dle zákona č. 592/1992 Sb.

$$\text{Superhrubá mzda (zaokrouhlená na celé 100 Kč nahoru)} \times \text{sazba zálohy daně z příjmů } 15 \% = \text{základní záloha na daň z příjmů (zaokrouhlená na celé Kč nahoru)} \quad (4)$$

$$\text{Základní záloha na daň z příjmů} - \text{prokázané částky měsíční slevy na dani} - \text{prokázaná částka měsíčního daňového zvýhodnění} = \text{záloha na daň po slevě} \quad (5)$$

kde: sazba zálohy daně z příjmů a částky měsíční slevy na dani jsou dány zákonem č. 586/1992 Sb.

$$HM \times SP \text{ zam-ec } 6,5 \% = \text{pojistné hrazené zaměstnancem na sociální zabezpečení} \quad (6)$$

$$HM \times ZP \text{ zam-ec } 4,5 \% = \text{pojistné hrazené zaměstnancem na všeobecné zdravotní pojištění} \quad (7)$$

$$HM - SP \text{ zam-ec } 6,5 \% - ZP \text{ zam-ec } 4,5 \% - \text{záloha na daň po slevě} = \text{čistá mzda} \quad (8)$$

kde:  $SP \text{ zam-ec}$  = pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem dle zákona č. 589/1992 Sb.

$ZP \text{ zam-ec}$  = pojistné na všeobecné zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem dle zákona č. 592/1992 Sb.

Ze zdrojů uváděných Vězeňskou službou ČR je zaměstnanost odsouzených k 31. srpnu 2010 ve výši 61,11 %.<sup>23</sup> Podle výroční zprávy Vězeňské služby ČR za rok 2009 průměrná měsíční pracovní odměna odsouzených zařazených ve vnitřním provozu

<sup>23</sup> Další fakta [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009.

věznic, ve vlastní výrobě věznic, v provozních střediskách hospodářské činnosti a u podnikatelských subjektů za rok 2009 byla odsouzeným přiznávána ve výši 3 615,-- Kč. Ve výkonu trestu odnětí svobody bylo v roce 2009 zaměstnáno průměrně 8 525 odsouzených všemi výše uvedenými formami zaměstnání. Reálná zaměstnanost byla v roce 2009 v průměru ve výši 57,99 % z celkového počtu odsouzených způsobilých k pracovnímu zařazení. Z celkového počtu pracujících odsouzených bylo průměrně zařazeno u podnikatelských subjektů celkem 2 375 odsouzených, kterým byla přiznána průměrná měsíční pracovní odměna ve výši 3 766,-- Kč.<sup>24</sup>

Podle výroční zprávy Vězeňské služby ČR za rok 2008 průměrná měsíční pracovní odměna odsouzených zařazených všemi uvedenými formami zaměstnání za rok 2008 byla odsouzeným přiznávána ve výši 3 902,-- Kč. Z celkového počtu pracujících odsouzených bylo průměrně zařazeno u podnikatelských subjektů celkem 2 762 odsouzených, kterým byla přiznána průměrná měsíční pracovní odměna ve výši 4 025,-- Kč.<sup>25</sup>

Předpokládejme, že v roce 2010 bude průměrná měsíční pracovní odměna a počet odsouzených zařazených u podnikatelských subjektů na úrovni roku 2009, tj. průměrná měsíční odměna bude ve výši 3 766,-- Kč a průměrný počet odsouzených zařazených u těchto subjektů bude ve výši 2 375 zařazených odsouzených. **Z uvedených průměrných pracovních odměn ve výši 3 766,-- Kč a průměrného počtu pracujících odsouzených u podnikatelských subjektů 2 375 budeme vycházet při následujících výpočtech v dalších kapitolách,** abychom nastínili přínosy odsouzených pracujících u podnikatelských subjektů pro státní rozpočet a v další části práce pak úspory podnikatelských subjektů při zaměstnávání odsouzených.

Průměrnou měsíční odměnu odsouzených pracujících u podnikatelských subjektů doplníme do vzorců pro výpočet odvodů na pojistné na sociální zabezpečení, na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, daní z příjmů ze závislé činnosti dle platných sazeb a

---

<sup>24</sup> Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2009 [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, s.13-14.

<sup>25</sup> Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2008 [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, s. 22.

ustanovení příslušných zákonů pro rok 2010. Předpokládáme, že odsouzený podepsal prohlášení k dani a uplatňuje měsíční slevu na dani na poplatníka ve výši 2 070,-- Kč:

**$3\,766 \times 25 \% = 942$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení**

**$3\,766 \times 9 \% = 339$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$3\,766 + [3\,766 \times (25 \% + 9 \%)] = 5\,047$  superhrubá mzda (základ pro výpočet zálohy na daň)  
**= 5 100 po zaokrouhlení na celé 100 Kč nahoru****

**$5\,100 \times 15 \% = 765$  základní záloha na daň z příjmů**

**$765 - 2\,070 = 0$  záloha na daň po slevě (záloha podle zákona nemůže být záporná)**

**$3\,766 \times 6,5 \% = 245$  pojistné hrazené zaměstnancem na sociální zabezpečení**

**$3\,766 \times 4,5 \% = 169$  pojistné hrazené zaměstnancem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$3\,766 - 245 - 169 - 0 = 3\,352$  čistá mzda**

Z uvedeného výpočtu odvodíme, že z průměrné měsíční odměny odsouzených pracujících u podnikatelských subjektů poplatník, tedy odsouzený, prostřednictvím srážky přispěje do veřejného rozpočtu částkou 245,-- Kč/1 odsouzený na pojistném na sociální zabezpečení a částkou 169,-- Kč/1 odsouzený na pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Záloha na daň a také roční zúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v případě, že by poplatník pobýval ve výkonu trestu odnětí svobody celý kalendářní rok a zároveň by ve výkonu trestu pracoval a požádal by o roční zúčtování daně při, kterém neuplatní žádné další slevy dle zákona, by do státního rozpočtu nepřineslo žádné příjmy z jeho daní.

Zaměstnavatel tedy Vězeňská služba ČR jako plátce odvede za zaměstnavatele do veřejného rozpočtu částku 942,-- Kč/1 odsouzený na pojistném na sociální zabezpečení a 339,-- Kč/1 odsouzený na pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Jak zjistíme dále tyto částky jsou součástí fakturace podnikatelským subjektům. Tudíž stát v případě, že jsou odsouzení zaměstnání u podnikatelského subjektu tyto náklady nenese.

Předpokládejme, že po všech 12 měsících kalendářního roku je zařazeno průměrně 2 375 odsouzených s měsíční průměrnou pracovní odměnou 3 766,-- Kč/1 odsouzený u podnikatelských subjektů. Při přepočtu pojistného na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění na celý kalendářní rok vycházejí z průměrného počtu a průměrné pracovní odměny budou vypočítány tyto výsledky: odsouzení prostřednictvím srážky přispějí do veřejného rozpočtu částkou cca 6 982 tis. Kč na pojistném na sociální zabezpečení a částkou cca 4 816 tis. Kč na pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, zaměstnavatelé, tedy podnikatelské subjekty přispějí do veřejného rozpočtu částkou cca 26 847 tis. Kč na pojistném na sociální zabezpečení a částkou cca 9 661 tis. Kč na pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

**Při dalším výpočtu budeme vycházet z celkové průměrné měsíční pracovní odměny odsouzených zařazených ve vnitřním provozu věznic, ve vlastní výrobě věznic, v provozních střediscích hospodářské činnosti a u podnikatelských subjektů za rok 2009 ve výši 3 615,-- Kč/1 odsouzený a z celkového průměrného počtu odsouzených 8 525 zaměstnaných všemi uvedenými formami zaměstnání. K výpočtu použijeme vzorce 1, 2, 6, 7:**

**$3\,615 \times 25\% = 904$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení**

**$3\,615 \times 9\% = 325$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$3\,615 \times 6,5\% = 235$  pojistné hrazené zaměstnancem na sociální zabezpečení**

**$3\,615 \times 4,5\% = 163$  pojistné hrazené zaměstnancem na všeobecné zdravotní pojištění**

Opět předpokládejme, že po všech 12 měsících kalendářního roku je zařazeno průměrně 8 525 odsouzených s měsíční průměrnou pracovní odměnou 3 615,-- Kč/1 odsouzený všemi formami zaměstnání. Při přepočtu pojistného na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění na celý kalendářní rok vycházejí z průměrného počtu a průměrné pracovní odměny budou vypočítány tyto výsledky: odsouzení prostřednictvím srážky přispějí do veřejného rozpočtu částkou cca 24 040 tis. Kč na pojistném na sociální zabezpečení a částkou cca 16 675 tis. Kč na pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, zaměstnavatelé Vězeňská služba ČR, střediska hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR a externí podnikatelské subjekty přispějí do veřejného rozpočtu částkou cca 92 479 tis. Kč



na pojistném na sociální zabezpečení a částkou cca 33 247 tis. Kč na pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

**Nyní předpokládejme hrubou mzdu ve výši 4 500,-- Kč, tj. ve výši stanovené v I. skupině základní složky pracovní odměny podle nařízení vlády č. 365/1999 Sb., odsouzený odpracuje plný fond pracovní doby a nevzniká mu nárok na přiznání žádných příplatků, ostatní podmínky se nemění. Výpočty podle dříve uvedených vzorců se změní takto:**

**$4500 \times 25 \% = 1\,125$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení**

**$4500 \times 9 \% = 405$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$4\,500 + [4\,500 \times (25 \% + 9 \%)] = 6\,030$  superhrubá mzda (základ pro výpočet zálohy na daň)  
 $= 6\,100$  po zaokrouhlení na celé 100 Kč nahoru**

**$6\,100 \times 15 \% = 915$**

**$915 - 2\,070 = 0$  záloha na daň po slevě**

**$4\,500 \times 6,5 \% = 293$  pojistné hrazené zaměstnancem na sociální zabezpečení**

**$4\,500 \times 4,5 \% = 202$  pojistné hrazené zaměstnancem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$4\,500 - 293 - 202 - 0 = 4\,005$  čistá mzda**

Z uvedeného výpočtu odvodíme, že z pracovní odměny ve výši stanovené v I. skupině základní složky odměny podle nařízení vlády č. 365/1999 Sb. jako z průměrné měsíční odměny odsouzených pracujících u podnikatelských subjektů poplatník tedy odsouzený prostřednictvím srážky přispěje do veřejného rozpočtu částkou 293,-- Kč/1 odsouzený na pojistném na sociální zabezpečení a částkou 202,-- Kč/1 odsouzený na pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Záloha na daň a také roční zúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v případě, že by poplatník pobýval ve výkonu trestu odnětí svobody celý kalendářní rok a zároveň by ve výkonu trestu pracoval a požádal byl o roční zúčtování daně, by do státního rozpočtu nepřineslo opět žádné příjmy z jeho daní.

Zaměstnavatel, tedy Vězeňská služba ČR jako plátce, odvede za zaměstnavatele do veřejného rozpočtu částku 1 125,-- Kč/1 odsouzený na pojistném na sociální zabezpečení a 405,-- Kč/1 odsouzený na pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. V případě, že odsouzení jsou zaměstnání u podnikatelského subjektu Vězeňská služba ČR tyto náklady nenese.

**Položme si otázku: Jak vysoká by musela být odměna, aby byla odvedena daň z příjmů ze závislé činnosti? Odpověď na otázku zjistíme z následujícího výpočtu. Předpokládejme hrubou mzdu ve výši 10 298,-- Kč, ostatní podmínky se nemění:**

**$10\,298 \times 25\% = 2\,574$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení**

**$10\,298 \times 9\% = 927$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$10\,298 + [10\,298 \times (25\% + 9\%)] = 13\,799$  superhrubá mzda (základ pro výpočet zálohy na daň) = 13 800 po zaokrouhlení na celé 100 Kč nahoru**

**$13\,800 \times 15\% = 2\,070$**

**$2\,070 - 2\,070 = 0$  záloha na daň po slevě**

**$10\,298 \times 6,5\% = 669$  pojistné hrazené zaměstnancem na sociální zabezpečení**

**$10\,298 \times 4,5\% = 463$  pojistné hrazené zaměstnancem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$10\,298 - 669 - 463 - 0 = 9\,166$  čistá mzda**

Z uvedeného výpočtu odvodíme, že celková výše pracovní odměny spolu s příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v noci a za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle nařízení vlády č. 365/1999 Sb. by musela být vyšší než 10 298,-- Kč, aby byla odvedena daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za podmínek podepsání „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob k příjmům ze závislé činnosti a funkčním požitkům“ a při uplatnění měsíční slevy na poplatníka ve výši 2 070,-- Kč měsíčně podle zákona č. 586/1992 Sb. Uvedená výše pracovní odměny odpovídá zařazení

odsouzených do III. skupiny základní složky odměny včetně dalších příplatků stanovených nařízením vlády č. 365/1999 Sb.

Dle statistik jsou odsouzení do III. skupiny základní složky odměny zařazováni v menší míře. Nejčastěji jsou odsouzení zařazováni do I. skupiny základní složky odměny.

### **2.3.3 Rozúčtování pracovní odměny odsouzeného a srážky z odměny odsouzeného**

Jako každá mzda u zaměstnavatele i pracovní odměna odsouzeného podléhá srážkám. Srážky z pracovní odměny upravuje vyhláška č. 10/2000 Sb. Srážky jsou prováděny z tzv. čisté odměny, což je odměna za vykonanou práci po srážce a odvodu pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmů fyzických osob. Srážky se provádějí k úhradě výživného nezaopatřených dětí, k úhradě nákladů výkonu trestu a nákladů výkonu vazby, srážky na základě nařízeného výkonu rozhodnutí soudu nebo orgánu státní správy a k úhradě dalších pohledávek za odsouzeným. Celkový úhrn těchto srážek nesmí překročit 78 % čisté odměny odsouzeného, zbývajících 22 % čisté odměny je připsáno na účet, tzv. konto odsouzeného, který je odsouzenému veden ve věznici k provádění bezhotovostního styku. Na srážky k úhradě výživného nezaopatřených dětí se použije 30 % čisté odměny odsouzeného za podmínek stanovených vyhláškou. Částka k úhradě výživného se zvýší o nevyčerpanou částku určenou pro ostatní srážky. Na srážky k úhradě nákladů výkonu trestu, který odsouzený vykonává se použije 32 % čisté odměny, nejvýše však celkem 1 500,-- Kč za kalendářní měsíc. Uvedená srážka je příjmem státního rozpočtu v oblasti tzv. nedaňových příjmů. Na srážky prováděné na základě nařízeného výkonu rozhodnutí soudu nebo orgánu státní správy se použije 12 % z čisté pracovní odměny. Do této kategorie srážek spadají i srážky nařízeného výkonu rozhodnutí ředitele věznice o uložení povinnosti hradit náklady výkonu trestu, náklady výkonu vazby, zvýšené náklady střežení a náklady na dopravu a předvedení do zdravotnického zařízení, výkonu rozhodnutí o uložení povinnosti náhrady škody podle zákona č. 169/1999 Sb. a další. Tyto srážky jsou pak příjmem státního rozpočtu v oblasti

nedaňových příjmů. Na další srážky vyjmenované v § 5 vyhlášky č. 10/2000 Sb. se z čisté odměny se použijí 4 %.<sup>26</sup>

## 2.4. Zařazování odsouzených do práce k podnikatelským subjektům

Na věznicích jsou v rámci organizačních struktur zřízeny pracoviště tzv. oddělení nebo referáty zaměstnávání vězněných osob, které provádějí výběr vhodných odsouzených k zařazení do práce ve vnitřních provozech a vlastní výrobě věznic, ve střediscích hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR a u podnikatelských subjektů. Pracovníci těchto oddělení či referátů hledají a oslovují vhodné podnikatelské subjekty a nabízejí jim volné pracovní kapacity a možnost smluvní spolupráce s věznicemi při zaměstnávání odsouzených osob. Činnost pracovníků lze přirovnat k marketingovému oddělení, které navrhuje vhodný marketingový mix – 4 P. Marketing je souhrn činností a postupů a komunikace s cílem uspokojit potřeby zákazníka,<sup>27</sup> v našem případě je zákazníkem podnikatelský subjekt zaměstnávající odsouzené. Klíčovým nástrojem marketingu je marketingový mix. Tradiční pojetí marketingového mixu 4 P v oblasti zaměstnávání odsouzených můžeme vyjádřit takto:

- **Produkt** = služba, nabídka volných pracovní kapacit odsouzených
- **Price** = stanovená fiskální politikou vlády – Nařízením vlády č. 365/1999 Sb.
- **Place** = spíše protlačovací, hledání vhodných podnikatelských subjektů, vysvětlování výhod, přínosů a úspor nákladů, které subjektu vzniknou, když odsouzené zaměstnají
- **Promotion** = spíše osobní jednání, nabídka na internetu, inzeráty, nabídkové letáky

---

<sup>26</sup> § 1-5 vyhlášky č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>27</sup> Marketingový mix – 4P (Marketing Mix) [online]. managementmania.cz.

### **2.4.1 Smlouvy o zařazení odsouzených do práce**

Oddělení nebo referáty zaměstnávání hledají a oslovují vhodné potenciální smluvní partnery, podnikatelské subjekty, které seznamují s možnostmi zaměstnávání vězněných osob, s jejich výhodami pro firmy a nabízejí smluvní spolupráci s věznicí. Pokud firma nabídku akceptuje, doloží požadované dokumenty a souhlasí se zajištěním určitých bezpečnostních opatření, je uzavírána mezi věznicí a firmou Smlouva o zařazení odsouzených do práce. Ve smlouvě jsou zejména vymezeny tyto podmínky: počet odsouzených zařazených u firmy do práce, typ pracovní činnosti a místo výkonu práce, rozvržení pracovní doby a přestávek na jídlo a oddech. Jsou zde ustanovení o výběru vhodných odsouzených k výkonu dané práce, s možností firmy odmítnout zařadit odsouzeného do práce v případě zjištění zdravotní nezpůsobilosti, nebo porušení pracovní kázně, či odmítání vykonat přidělenou práci, nebo v případě zjištění závažných nedostatků v práci, jako je např. nepřizpůsobení se odsouzeného. Dále obsahuje ustanovení o dopravě odsouzených na pracoviště mimo věznici, o vybavení pracoviště, o stravování odsouzených, o vybavení odsouzených pracovními a ochrannými pomůckami a prostředky, o zajištění proškolení a zapracování, o evidenci a postupu v případně pracovního úrazu odsouzeného, včetně ustanovení o odškodnění pracovního úrazu, o řízení pracovní činnosti, o pravomocech a odpovědnosti, ustanovení o odpovědnosti za případnou škodu způsobenou odsouzenými a jejího postupu řešení, ustanovení o odměňování odsouzených za práci a zařazení do jedné ze skupiny základní složky odměny a o příplatcích dle nařízení vlády č. 365/1999 Sb. Dále je ve smlouvě dohodnuta fakturace a úhrada pracovních odměn odsouzených, sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele a faktura tzv. finanční přírážky, stanovené nejčastěji procentem z fakturované pracovní odměny a sociálního a zdravotního pojištění. Smlouva může obsahovat i další ujednání.

Výdaje věznice spojené se zařazováním odsouzených do práce u podnikatelských subjektů jsou na subjekty přenášeny formou fakturace, která pokrývá náklady věznice spojené se zaměstnáváním odsouzených. Součástí fakturace je i finanční přírážka, která představuje plusové saldo nad vynaloženými náklady. Toto saldo je součástí nedaňových příjmů věznice a je jako nedaňový příjem organizační složky státu napojené na státní rozpočet odváděno do státního rozpočtu. Obvyklá výše finanční přírážky se pohybuje okolo 3 až

5 %, ale může být i v jiné dohodnuté výši.<sup>28</sup> Finanční přírážka je formou jakési přírážky za to, že Vězeňská služba ČR za podnikatelský subjekt provádí nábor a výběr vhodných odsouzených na dané pracovní místo a další související úkony, které by při klasickém zaměstnaneckém poměru musela vykonávat zaměstnávající firma.

#### **2.4.2 Výběr vhodných odsouzených na pracoviště a vykazování práce odsouzených**

Vhodnost odsouzených je posuzována z hlediska zdravotní klasifikace, z hlediska závažnosti způsobeného trestného činu, pro který odsouzený pobývá ve vězeňském zařízení, z časového rámce doby do výstupu odsouzeného z výkonu trestu odnětí svobody, z požadavků firem zaměstnávající odsouzené na kvalifikaci pro danou práci a dalších kritérií. Způsoby výběru vhodných odsouzených na pracoviště jsou stanovené vnitřními normami Vězeňské služby ČR.<sup>29</sup> O zařazení vězněné osoby na pracoviště v konečné fázi a na základě doporučení komise složené z vedoucích pracovníků a odborníků Vězeňské služby ČR rozhoduje ředitel věznice, ve které si odsouzený opykováá trest. K zaměstnávání odsouzeného u jiného subjektu než je organizační složka státu, kraj, obec, subjekt zřízený či založený státem, krajem či obcí nebo s jejich většinou majetkovou účastí a pod., zajišťuje referát nebo oddělení zaměstnávání předem písemný souhlas odsouzeného. Odsouzenému je následně vystaven „Popis pracovní činnosti“ odpovídající skupině základní složky odměny a „Potvrzení o výši pracovní odměny. Popis pracovní činnosti obsahuje popis práce, rozvržení pracovní doby, případně pokud to povaha práce vyžaduje také vyhodnocení zkušenosti doby. K zajištění evidence odpracované doby jsou vedeny výkazy pracovní doby, které např. při zařazení do práce u cizích subjektů vyplňuje odpovědný zaměstnanec subjektu. Správnost údajů se potvrzuje denním vyplněním předtištěných polí a připojením podpisu odpovědné osoby. Údaje uváděné ve výkazech jsou následně kontrolovány pracovníky věznice. Měsíčně se provádí uzavření evidence odpracované doby. Pro pracoviště, kde je výše pracovní odměny závislá na množství

---

<sup>28</sup> Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 38/2010, o odměňování osob zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody.

<sup>29</sup> Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 40/2006, o výběru a zařazování odsouzených a obviněných na střežená pracoviště a odsouzených na nestřežená pracoviště, o povolování volného pohybu při plnění pracovních úkolů odsouzeným a o součinnosti mezi některými odděleními věznic a vazebních věznic Vězeňské služby České republiky při plnění pracovních úkolů odsouzenými a obviněnými.

vykonané práce jsou zpracovány normy spotřeby práce na každý výrobek, práci nebo samostatně prováděný soubor pracovních úkonů. Normou spotřeby práce je stanovena sazba v Kč za měrnou jednotku, dále je stanoven počet výrobků, práce či úkonů za hodinu, to vše v přepočtu na měsíční pracovní odměnu odpovídající dané skupině základní složky odměny. Pokud je odsouzený odměňován podle norem spotřeby práce, vyplňuje odpovědný zaměstnanec cizího subjektu za každého pracujícího odsouzeného úkolový list. Odsouzený na úkolovém listu svým podpisem stvrzuje správnost vykázaných údajů. Údaje z výkazu evidence pracovní doby a úkolových listů jsou přenášeny do tzv. pracovních výkazů, které jsou podkladem k měsíčnímu výpočtu pracovní odměny odsouzeného.<sup>30</sup> Odmítnutí práce odsouzeným, neplnění stanovených pracovních úkolů, porušení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, či nevhodné chování odsouzeného může být předmětem kázeňského řízení dle zákona č. 169/1999 Sb. a souvisejících předpisů.

---

<sup>30</sup> Metodický list č. 20/2009 ředitele ekonomického odboru generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky, kterým se stanoví postup vedení přehledu o pracovním zařazení obviněných a odsouzených a chovanců ústavů zabezpečovací detence, překážkách v práci při tvorbě pracovních odměn a statistických údajů o zaměstnanosti v programové aplikaci Vězeňského informačního systému, modul zaměstnávání.

### **3 Zaměstnávání odsouzených u jiných podnikatelských subjektů**

Zaměříme se na podnikatelské subjekty, na vývoj minimální mzdy s porovnáním pracovní odměny odsouzených za několik let zpět. Je pro podnikatele výhodné zaměstnávat odsouzené? Hledejme odpověď na tuto otázku.

#### **3.1 Pracovně–právní vztah zaměstnance a zaměstnavatele**

Pracovně právní vztah zaměstnance a zaměstnavatele je upraven zákoníkem práce, přičemž jsou jasně vymezena práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele. Zákoníkem práce je například ustanoveno právo zaměstnance na zaručenou minimální mzdu, právo na dovolenou na zotavenou a další práva, ale i povinnosti.

##### **3.1.1 Zákoník práce**

Právní vztah, který vzniká při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je upraven zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Tento právní předpis upravuje práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele. Za závislou práci je podle § 2 odst. 4) zákoníku práce považován osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za plat, mzdu, nebo odměnu za práci v pracovní nebo jinak dohodnuté době na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě, na zodpovědnost a náklady zaměstnavatele. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat, nebo odměna z dohod za podmínek stanovených zákoníkem práce, zároveň se mzda i plat poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, podle pracovních podmínek, pracovních výsledků a výkonnosti.<sup>31</sup> Přičemž je zároveň v tomto zákoně stanovena nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu, tzv. minimální nebo zaručená mzda.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> § 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>32</sup> Tamtéž § 111.



### **3.1.2 Nejnižší úroveň zaručené mzdy - minimální mzda**

Základní úprava minimální mzdy je ustanovena zákoníkem práce. Výše základní sazby minimální mzdy a podmínky pro její poskytování jsou ustanoveny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 567/2006 Sb.“). S účinností od 1. 1. 2007 byla tímto nařízením vlády ustanovena výše minimální hrubé mzdy částkou 8 000,-- Kč za 1 kalendářní měsíc v 1. skupině prací, která zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě, pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Pokud mzda zaměstnance v kalendářním měsíci nedosáhne její minimální výše, je zaměstnavatel povinen bez ohledu na zaviněnou nebo nezaviněnou výkonnost poskytnout zaměstnanci doplatek do stanovené výše minimální mzdy. Doplatek do výše minimální mzdy musí být poskytnut ve výši rozdílu mezi dosaženým platem v kalendářním měsíci a úrovní minimální mzdy.<sup>33</sup>

### **3.1.3 Množství požadované práce a pracovní tempo**

Při určení množství požadované práce a pracovního tempa musí zaměstnavatel podle § 300 zákoníku práce brát v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství práce a tempo může být určeno také normou spotřeby práce.<sup>34</sup> Zaměstnanec je mimo jiné povinen v souladu s § 301 zákoníku práce řádně pracovat podle svých sil, znalostí a schopností. Plnit pokyny nadřízených, využívat pracovní dobu, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly.

### **3.1.4 Dovolená**

Podle § 211 zákoníku práce vzniká zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru za podmínek stanovených zákoníkem práce nárok na dovolenou za kalendářní rok. Podle odst. 1) § 213 zákoníku práce výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním

---

<sup>33</sup> Informace o minimální mzdě [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

<sup>34</sup> odst. 1) a 2) § 300 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

roce. Podle odst. 1) § 222 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

### **3.1.5 Překážky v práci na straně zaměstnance**

V souladu s § 191 zákoníku práce zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zákona 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a v souladu s § 192 zákoníku práce. Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, který splnil podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění, vyplácí zaměstnavatel prvních 14 kalendářních dnů trvání neschopnosti za dny, které jsou pro zaměstnance dny pracovními, náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku, přičemž náhrada mzdy za první 3 dny, které jsou dny pracovními, zaměstnanci nepřísluší. Podrobnější podmínky jsou stanoveny ve výše uvedených právních předpisech.

## **3.2 Mzdové náklady a náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem**

Předpokládejme, že zaměstnavatel zaměstnává 1 zaměstnance. Zaměstnanec je u zaměstnavatele zaměstnán v 1. skupině prací po celý kalendářní rok a vykonává závislou práci. Zaměstnanec provádí pracovní úkony stejného druhu s předměty (prvky) tvořící jednoduchý celek, konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Provádí manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti včetně prací s případným jednostranným zatížením drobných svalových skupin, v případném vnuceném pracovním rytmu, při mírně zhoršených pracovních podmínkách a s případným nízkým rizikem pracovního úrazu. Podle přílohy k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě je zařazen do 1. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy. Předpokládejme, že zaměstnanec nepobírá žádné příplatky za práci přesčas, příplatky za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Jeho týdenní pracovní doba je stanovena

na 40 hodin. Každý měsíc odpracoval stanovený počet hodin fondu pracovních doby a jeho měsíční průměrná mzda činí 8 000,-- Kč. U zaměstnance nedošlo ke krácení dovolené podle § 223 zákoníku práce, což znamená, že zaměstnanci vznikl nárok na plný počet dnů dovolené. Z uvedeného vyplývá, že za dobu, kdy zaměstnanec nepracoval a čerpal řádnou dovolenou na zotavenou mu musel zaměstnavatel vyplatit za tyto dny náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, v našem případě činí průměrný výdělek pro zjednodušení výpočtu 8 000,-- Kč za 1 měsíc.

Mzdové náklady zaměstnavatele a náklady na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele při minimální mzdě v Kč vypočítáme pomocí vzorců uvedených v kapitole 2.3.2.4:

$HM \times SP \text{ zam-tel } 25 \% = \text{pojistné hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení}$  (viz 1)

$HM \times ZP \text{ zam-tel } 9 \% = \text{pojistné hrazené zaměstnavatelem na všeobecné zdravotní pojištění}$  (viz 2)

$HM + [HM \times (SP \text{ zam-tel } 25 \% + ZP \text{ zam-tel } 9 \%)] = \text{superhrubá mzda ( základ pro výpočet zálohy na daň)}$  (viz 3)

kde:  $HM$  = hrubá mzda

$SP \text{ zam-tel}$  = pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem dle zákona č. 589/1992 Sb.

$ZP \text{ zam-tel}$  = pojistné na všeobecné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem dle zákona č. 592/1992 Sb.

**$8\,000 \times 25 \% = 2\,000$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení**

**$8\,000 \times 9 \% = 720$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$8\,000 + [8\,000 \times (25 \% + 9 \%)] = 10\,720$  superhrubá mzda**

Mzdové náklady zaměstnavatele a náklady na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele budou měsíčně ve výši 10 720,-- Kč, při zaměstnání 1 zaměstnance celý kalendářní rok pak budou ve výši 128 640,-- Kč včetně doby kdy zaměstnanec nepracoval, ale čerpal řádnou dovolenou celkem 4 týdny v kalendářním roce v souladu se zákoníkem práce.

Přepokládejme, že zaměstnavatel za stejných podmínek vyplácí mzdu i náhradu mzdy celkem 150 zaměstnancům, pak by jeho celkové roční náklady na mzdy a sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele byly ve výši 19 296 000,-- Kč včetně dnů celozávodní dovolené, tj. doby kdy zaměstnanci nevytvářejí pro zaměstnavatele žádné hodnoty.

### **3.3 Smluvní ujednání o zařazení odsouzených do práce**

#### **- výhody a nevýhody**

Podnikateli nebo jinému podnikatelskému subjektu jsou známy výhody zaměstnávání odsouzených a vstoupí v jednání s Vězeňskou službou ČR s úmyslem uzavřít smluvní ujednání o zařazení odsouzených do práce. Pracovníci Vězeňské služby ČR ověří solventnost, bezúhonnost a solidnost partnera. Zhlédnou a zhodnotí vhodnost pracoviště z hlediska bezpečnostních prvků a stavebně technických prostředků, dohodnou podmínky a připraví Smlouvu o zařazení odsouzených do práce k podpisu a realizaci. Podrobné podmínky smluvního ujednání byly zmíněny již v kapitole 2.4.1. Cizí subjekt si může také pronajmout výrobní prostory v areálu Vězeňské služby ČR na základě smlouvy o pronájmu, odsouzení tak mohou být zařazeni na práci u cizích subjektů uvnitř věznic. Tím je umožněno zaměstnat i odsouzené, které by nebylo možno zařadit na pracoviště mimo věznice.

#### **3.3.1 Mzdové náklady a náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění na odsouzeného**

Podnikatel nebo firma uzavřela s Vězeňskou službou ČR Smlouvu o zařazení odsouzených do práce. Přepokládejme, že pro svou činnost či výrobu subjekt nepotřebuje zaměstnance s vyšší kvalifikací než je v 1. skupině prací, která zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě stanovené v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Při délce stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin odpovídá 1. skupině prací I. skupina základní složky odměny odsouzeného stanovená podle § 2 nařízení vlády č. 365/1999 Sb., pro jejíž výkon není potřebná odborná kvalifikace. Výše pracovní odměny odsouzeného činí 4 500,-- Kč za měsíc. Zaměstnavatel

nemusí řešit vhodný výběr pracovníků. Výběr vhodných odsouzených na příslušná pracovní místa podle požadavku zaměstnavatele provedou pracovníci věznice. Zaměstnavatel musí zajistit podmínky za nichž budou odsouzení pracovat podle Smlouvy o zařazení odsouzených do práce uzavřené mezi podnikatelským subjektem a Vězeňskou službou ČR. Při vytváření podmínek k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci má jiný subjekt stejné povinnosti jako k zaměstnancům v pracovním poměru. Na pracující odsouzené se vztahují pouze některá ustanovení zákoníku práce.<sup>35</sup> Vhodným výběrem je Vězeňská služba ČR schopna zajistit pro podnikatelský subjekt požadovaný počet odsouzených, lze ze dne na den navyšovat nebo snižovat jejich počty na pracovišti, subjekt nemusí řešit problémy s náhradou za nemocné odsouzené. Plátcem náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti odsouzených je Vězeňská služba ČR. Na základě požadavku subjektu je počet odsouzených na pracovišti doplněn podle potřeb z vybraných odsouzených, z tzv. „rezerv“, za nemocného odsouzeného může podle potřeby nastoupit jiný.

**Na pracující odsouzené se mimo jiné nevztahuje např. ustanovení zákoníku práce o dovolené na zotavenou.** V případě celozávodní dovolené subjekt odsouzeným neplatí žádnou náhradu mzdy, tudíž v době celozávodní dovolené nevznikají subjektu žádné mzdové náklady a náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění. **Na odsouzené se také nevztahuje ustanovení o doplatku do stanovené výše minimální mzdy.**

Pokud subjekt bude za stejných dříve uvedených předpokladů, jako kdyby zaměstnával 1 zaměstnance, zaměstnávat 1 odsouzeného, budou mzdové náklady a náklady na pojistné subjektu následující:

**$4\,500 \times 25\% = 1\,125$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení**

**$4\,500 \times 9\% = 405$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$4\,500 + [4\,500 \times (25\% + 9\%)] = 6\,030$  superhrubá mzda**

---

<sup>35</sup> § 30 zákona 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Mzdové náklady a náklady na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele jsme vyčíslili částkou 6 030,-- Kč za 1 měsíc/ 1 odsouzený. Při zaměstnání 1 odsouzeného celý kalendářní rok pak budou celkové náklady zaměstnavatele ve výši 66 330,-- Kč. Roční náklady vyčíslíme pouze za 11 měsíců, pokud počítáme čtyři týdny jako 1 měsíc, kdy odsouzení nepracovali a zaměstnavatel jim nevyplácel žádnou náhradu.

Nyní přepokládejme, že subjekt za stejných podmínek zaměstnává celkem 150 odsouzených, pak by jeho celkové roční náklady na mzdy a sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele byly ve výši 9 949 500,-- Kč.

### 3.3.2 Porovnání nákladů na zaměstnance a na odsouzené

Z výše uvedených informací a výpočtů provedeme porovnání. Při výpočtech je u zaměstnanců vycházeno z celých 12 měsíců za kalendářní rok, tj. se zahrnutím 4 týdenní řádné dovolené, kdy zaměstnavatel zaměstnanci musí vyplatit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. U odsouzených jsou výpočty provedeny v kalendářním roce za 11 měsíců, kdy předpokládáme 1 měsíc celozávodní dovolené zaměstnavatele. V tomto případě jde o období ve kterém odsouzeným není vyplácena žádná odměna a ani náhrada mzdy za toto období v souladu s platnou legislativou.

Tabulka č. 3 ukazuje úspory mzdových nákladů a nákladů na pojistné na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele při současných platných právních předpisech v Kč:

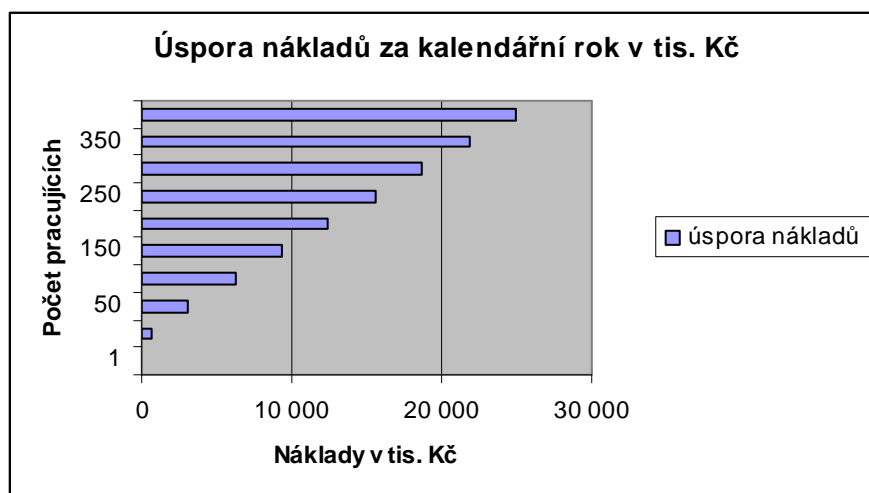
**Tab. 3 – Úspory nákladů I**

Období	Náklady na 1 zaměstnance	Náklady na 1 odsouzeného	Úspora nákladů
1 měsíc	10 720	6 030	4 690
1 kalendářní rok	128 640	66 330	62 310

Období	Náklady na 150 zaměstnanců	Náklady na 150 odsouzených	Úspora nákladů
1 měsíc	1 608 000	904 500	703 500
1 kalendářní rok	19 296 000	9 949 500	9 346 500

Zdroj: Vlastní

Úspory nákladů za kalendářní rok v závislosti na zvyšujícím se počtu zaměstnaných odsouzených demonstruje obrázek č. 3. Čím více odsouzených podnikatelský subjekt bude zaměstnávat tím více nákladů může uspořít a použít tyto uspořené náklady dle potřeby jinde, například na výzkum a vývoj, rozšíření výroby, marketing apod.



Zdroj: Vlastní

**Obr.3 – Úspora nákladů za kalendářní rok v tis. Kč**

Nyní přepokládejme, že součástí smluvního ujednání o zařazení odsouzených do práce je i ujednání o tzv. finanční příirážce ve výši 5 % z fakturované pracovní odměny a sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele. Vztah finanční příirážky a pracovní odměny a sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele byl vysvětlen v kapitole 2.4.1. Tabulka č. 4 demonstruje jak se změní úspory v Kč po započítání finanční příirážky ve výši 5 %. Konkrétní výše finanční příirážky závisí na smluvním ujednání mezi subjektem a věznicí.

**Tab. 4 – Úspory nákladů II**

Období	Náklady na 1 zaměstnance	Náklady na 1 odsouzeného včetně 5 % finanční přírážky	Úspora nákladů
1 měsíc	10 720	6 332	4 388
1 kalendářní rok	128 640	69 652	58 988

období	Náklady na 150 zaměstnanců	Náklady na 150 odsouzených včetně 5 % finanční přírážky	Úspora nákladů
1 měsíc	1 608 000	949 725	658 275
1 kalendářní rok	19 296 000	10 446 975	8 849 025

Zdroj: Vlastní

Z výše uvedených výpočtů je patrné, že zaměstnávat odsouzené je pro subjekty z hlediska nákladů výhodné. Mohou dosáhnout významných úspor mzdových nákladů a nákladů na pojistné. Zároveň jim nevzniknou náklady na personální činnost a zpracování mezd, když tyto agendy zpracovává a náklady nese Vězeňská služba ČR. Subjekt jen musí uhradit fakturované mzdy vězňů, sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele a finanční přírážku Vězeňské službě ČR.

Obdobné srovnání bychom mohli provést i v dalších skupinách prací, pro které jsou podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. stanoveny nejnižší úrovně zaručené mzdy v jednotlivých platových třídách. U všech srovnání bychom zjistili úspory nákladů, které by subjektu vznikly pokud by zaměstnával místo zaměstnanců odsouzené. Jak již bylo dříve uvedeno, nejčastěji jsou odsouzení zaměstnávání v I. skupině základní složky odměny podle nařízení vlády č. 365/1999 Sb. Ve III. skupině základní složky pracovní odměny jsou odsouzení zaměstnávání v malé míře, proto pro srovnání a vyčíslení úspor byla použita I. skupina základní složky odměny odsouzeného, která odpovídá nejnižší úrovni minimální zaručené mzdy pro zaměstnance ze závislé činnosti tj. 1. skupině prací podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb.



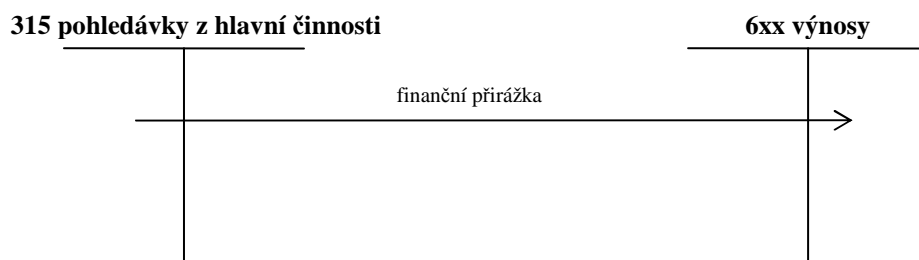
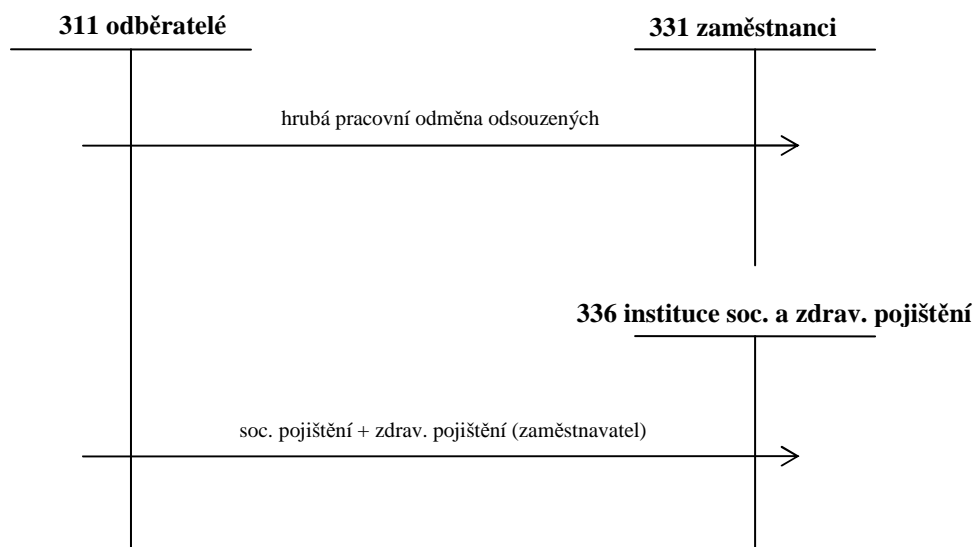
### 3.3.3 Účetní hledisko

Na základě vnitřních předpisů jsou výdaje spojené se zaměstnáváním odsouzených u podnikatelských subjektů těmto subjektům fakturovány. Věznice požadují od subjektu zálohu ve výši minimálně 50 % předpokládané výše pracovních odměn a pojištění za zaměstnavatele v daném měsíci, ve kterém zařazení odsouzených do práce u subjektu probíhá. Splatnost zálohy je pevně určena v souladu s vnitřním předpisem ve Smlouvě o zařazení odsouzených do práce. Po skončení kalendářního měsíce se provádí vyúčtování zálohy a fakturují se skutečné mzdy a pojistné, které byly vyčísleny na základě výkazů pracovní doby odsouzených případně úkolových listů stvrzených příslušným pracovníkem subjektu. Splatnost faktur je pevně stanovena podle vnitřního předpisu v závislosti na dni, ke kterému dochází k rozúčtování pracovních odměn odsouzených.

Z účetního hlediska jsou na straně Vězeňské služby ČR fakturované mzdy a pojistné pohledávkou za odběrateli na účtu 311, která je splatná ještě před skutečným vyplacením pracovních odměn odsouzeným a zároveň před provedením příslušných odvodů srážek z těchto odměn. Tím nedochází k zatížení výdajové části rozpočtu státu, vzhledem k tomu, že příslušná finanční částka je věznicím bankou připsána před faktickým vyplacením pracovních odměn odsouzeným. Vězeňská služba tak neúčtuje mzdy a pojistné za odsouzené zaměstnané u cizích subjektů do nákladů. Mzdy a pojistné účtuje na účty účtové skupiny 33, tj. na účty, na kterých se sledují vztahy k zaměstnancům, účet 331 a institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, účet 336. Fakturovaná finanční přírážka je pohledávkou z hlavní činnosti Vězeňské služby ČR na účtu 315 a je součástí příjmové části rozpočtu, tedy výnosů v účtové třídě 6. Problém může vzniknout v případě, kdy subjekt nedodrží splatnost. Takové případy se pak řeší individuálně striktními předem stanovenými postupy.

Na straně subjektu faktury představují dodavatelský závazek na účtu 321 dodavatelé a zároveň mzdové a ostatní osobní náklady v účtové třídě 5 (včetně sociálního a zdravotního pojištění).

Účetní zápisy na straně Vězeňské služby ČR demonstruje obrázek č.4.



Zdroj: Vlastní

**Obr. 4 - Zobrazení účetního zápisu na straně Vězeňské služby ČR – předpis pohledávky**

Účetní zápisy na straně subjektu zobrazuje obrázek č.5.



Zdroj: Vlastní

*Obr. 5 - Zobrazení účetního zápisu na straně subjektu – předpis závazku*

Vzniklé náklady pro subjekt představují v nákladovém a manažerském účetnictví náklady prvotní ve smyslu prvního záznamu o vzniku nákladu a zároveň náklady externí, tedy vztah subjektu k vnějšímu prostředí. Z hlediska druhu nákladu se jedná o náklady mzdové a ostatní osobní. Druh nákladu nám odpovídá na otázku co bylo vynaloženo.<sup>36</sup>

### **3.3.4 Nevýhody zaměstnávání odsouzených**

V souladu se Smlouvou o zařazení odsouzených do práce je subjekt ve většině případů povinen zabezpečit dopravu odsouzených do práce a zpět do věznice v souladu s předpisy o hromadné přepravě osob. Subjektu tím mohou vzniknout náklady na dopravu, které při klasickém zaměstnávání zaměstnanců nemusí vynaložit. Výše nákladů je závislá na počtu odsouzených, zvoleném typu vozidla vzdálenosti pracoviště od věznice a dalších faktorech. Pokud se pracoviště nachází v blízkosti věznice jsou náklady na dopravu minimální. Subjekt musí v některých případech dodržet i další smluvené podmínky jako například zabránění přístupu odsouzených do některých prostor nebo zabezpečení některých prostor signalizační technikou apod., čímž mohou subjektu vzniknout další náklady, které by jinak nemusel nebo nepřepokládal vynaložit. Avšak tato opatření se zajišťují minimálně v závislosti na typu pracoviště.

Mezi další nevýhody patří skutečnost, že odsouzení nejsou vždy spolehliví a vždy se musí přihlídnout k tomu, že se jedná o lidi, kteří nějakým způsobem porušili zákon. Může se vyskytnout nepřijetí odsouzených do kolektivů zaměstnanců firem. Lidé většinou o vězněných osobách mají nedobré mínění, myslí si, že odsouzení kradou, vraždí a znásilňují a takto se budou chovat i na pracovišti. A proto může dojít k výpovědím kvalitních a slušných zaměstnanců nebo ke vzniku nedobrého pracovního klimatu na pracovištích.

Odsouzení se mnohdy snaží navazovat nedovolené kontakty s civilními osobami a páchat nezákonnou činnost, snaží se získat svým jednáním přístup k drogám, alkoholu, k mobilním telefonním přístrojům apod. a tyto nepovolené předměty se pak snaží pronést do vězeňských zařízení. Určitým omezením bývá i to, že na pracovištích s odsouzenými pobývají i zaměstnanci Vězeňské služby ČR, kteří odsouzené pravidelně kontrolují, tento

---

<sup>36</sup> KOVANICOVÁ, D., Abeceda účetních znalostí pro každého, s. 183, 186.

faktor závisí na typu zvoleného pracoviště v závislosti na závažnosti způsobeného trestného činu vězně. Pravidelné kontroly pracovišť se provádějí i několikrát měsíčně návštěvou pracoviště kontrolními pracovníky Vězeňské služby ČR. Nevýhodou může být i častá fluktuace odsouzených, ale u činností v 1. skupině prací můžeme konstatovat, že tato nevýhoda není tolik podstatná. Problémem může být i nechuť a neochota odběratelů odebírat výrobky vyráběné vězněnými osobami. Tento problém však musí vyřešit subjekt se svými odběrateli sám.

### **3.3.5 Shrnutí kladů a záporů**

V současnosti, kdy světem a ekonomikou hýbou peníze a hledají se úspory ve všech možných dimenzích, můžeme vyvodit závěr této kapitoly. Zaměstnávat odsouzené je pro subjekty výhodné i přes řešení mnoha problémů. Subjekty zaměstnáváním odsouzených uspoří nemalé částky nákladů a tyto uspořené prostředky pak mohou využít podle potřeby jinde. Pro subjekty je také přitažlivá ta okolnost, že mají na pracovišti vždy stanovený počet odsouzených dle svých požadavků. Výhodou je i to, že nedostatky v práci odsouzených řeší s vedením věznic a nemusí je řešit přímo s odsouzenými. Vždy při neuspokojivém nebo malém pracovním výkonu odsouzeného nebo při výrobě zmetků tyto problémy řeší pracovníci věznic, většinou výměnou odsouzeného na pracovišti.

Odsouzení si uvědomují, že prací získávají kontakt s okolím, trest jim rychleji uplyne, vydělají si určité množství peněz, kdy část z nich mohou použít pro svou potřebu. Práce je jedním z faktorů, který ovlivňuje posuzování možnosti podmíněného propuštění na svobodu. Proto ve většině případů odsouzení přistupují k plnění pracovních povinností zodpovědně, práci se nevyhýbají, snaží se ji získat a udržet.

## 4 Analýza a ekonomické vyhodnocení, návrhy a doporučení

Nyní se zaměříme na vyčíslení a shrnutí přínosů pro stát při zaměstnávání vězněných osob, na celkové výdaje na provoz vězeňských zařízení, celkové příjmy Vězeňské služby ČR a z toho vyčíslení části příjmů, které přináší zaměstnávání u podnikatelských subjektů. Provedme trendovou analýzu vývoje odsouzených ve vězeňských zařízení za několik let zpět a předpokládaný vývoj do budoucna. Porovnejme problematiku oblasti zaměstnávání vězněných osob se Slovenskou republikou.

### 4.1 Analýza časové řady vývoje počtu odsouzených v ČR

Provedme analýzu vývoje časové řady počtu odsouzených umístěných ve výkonu trestu odnětí svobody. Časová řada představuje posloupnost věcně a prostorově uspořádaných pozorování, které sledujeme v čase směrem od minulosti do současnosti. Prostřednictvím dynamiky vývoje pomocí absolutních přírůstků – tzv. 1. diferencí zjistíme o kolik se liší počty odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody ve dvou po sobě jdoucích obdobích a pomocí koeficientu růstu zjistíme tento údaj v procentech. Dále zjistíme údaj o průměrném ročním navýšení počtu odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody ve sledovaném období. Za sledované období si vybereme např. počty odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody od roku 2003 do roku 2009 z tabulky č. 5. Pomocí této tabulky provedeme i některé výpočty.

*Vzorec pro výpočet absolutních přírůstků (1. difference):*  $\Delta_t = y_t - y_{t-1}$  (9)

*Vzorec pro koeficient růstu:*  $k_t = y_t / y_{t-1}$  (10)

**Tab. 5 – Odsouzení umístění ve výkonu trestu odnětí svobody - trendová analýza**

Rok	Počty odsouzených k 31.12.( $y_t$ )	roky ( $t$ )	$t \cdot y_t$	$t^2$	Absolutní přírůstky (1.diference) $\Delta t$ (¹)	Koeficient růstu $k_t$
2003	13 868	1	13 868	1	x	x
2004	15 074	2	30 148	4	1 206	1,09
2005	16 077	3	48 231	9	1 003	1,07
2006	16 179	4	64 716	16	102	1,01
2007	16 647	5	83 235	25	468	1,03
2008	18 100	6	108 600	36	1 453	1,09
2009	19 374	7	135 618	49	1 274	1,07
<b>Celkem</b>	<b>115 319</b>	<b>28</b>	<b>484 416</b>	<b>140</b>	<b>5 506</b>	<b>6,35</b>
2010	19 457	x	x	x	x	x

Zdroj: [http://www.czso.cz/cz/cr\\_1989\\_ts/1402.xls](http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/1402.xls) + vlastní

Výpočty bylo zjištěno např., že v roce 2006 oproti roku 2005 se zvýšil počet odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody o 102 osob, což představuje meziroční zvýšení o 1 %, v roce 2009 oproti roku 2008 se zvýšil počet odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody o 1 274 osob, což představuje meziroční zvýšení o 7 %.

Průměrný absolutní přírůstek za období od roku 2003 do roku 2009 byl vyčíslen hodnotou 917,67, což představuje průměrné roční navýšení počtu odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody o 917 až 918 osob za rok.

Nyní provedme analýzu pomocí trendové funkce, kterou rozdělíme do dvou navazujících etap. První etapou bude stanovení trendové funkce a druhou etapou bude extrapolace, což je odhad tendencí do budoucna.

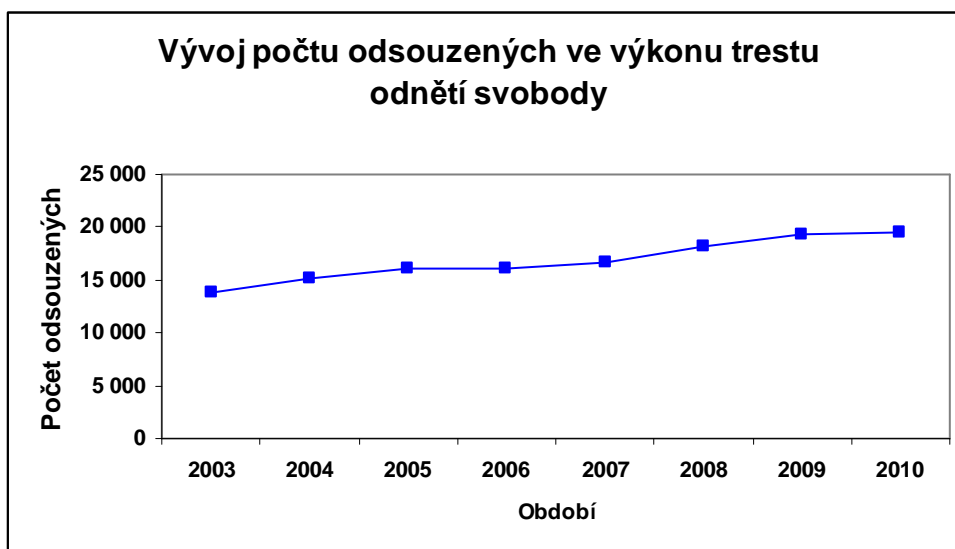
Časová řada (Time series forecasts) obsahuje mimo jiné trendovou složku, která odráží dlouhodobé změny v průměrném chování časové řady, tzv. obecnou tendenci vývoje zkoumaného jevu za dlouhé období a která je výsledkem dlouhodobě působících faktorů. Bez trendového vývoje je časová řada konstantní. Trend časové řady popíšeme pomocí regresního modelu, ve kterém je obsažena tzv. nezávisle proměnná  $t$ , která označuje časové období. Jedná se o posloupnost roků, která může být vyjádřena hodnotami 1, 2, 3, ...,  $n$ .

Předpokládejme, že vývoj časové řady je dán trendovou složkou  $T$  a náhodnou složkou  $E$ . Trendová složka zachycuje dlouhodobé změny v chování časové řady a vzniká důsledkem

sil působících stejným směrem. Trend můžeme popsat matematickou funkcí, která se používá k vyrovnání dat časové řady. Nejběžněji používaná pro svou jednoduchost je tzv. trendová přímka. Trend může mít i funkci paraboly, exponenciály, hyperboly a další podobnou. Náhodnou složku časové řady pak představují výkyvy časové řady způsobené vlivy, které nedokážeme systematicky zachytit a popsat.

Za využití časové řady provedeme prognózu o budoucím vývoji. Prognóza se opírá o vědecké poznatky a je představitelem systematicky odvozené výpovědi o budoucím stavu objektivní reality. Prostřednictvím objektivních metod, které vycházejí z poznatků, za pomoci analýzy trendových funkcí provedeme prognózu počtu odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody na rok 2010, 2011, 2012.

Vhodný typ trendové funkce vybereme pomocí bodového diagramu:



Zdroj: Vlastní

**Obr. 6 – Bodový diagram – vývoj počtu odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody**

Bodový diagram vypovídá o přítomnosti lineárního trendu ve zkoumané časové řadě. Zkoumané hodnoty časové řady za období od 2003 do současnosti vykazují rostoucí absolutní přírůstky.

Provedeme vyrovnání pomocí matematické funkce, tzv. trendové funkce, v našem případě trendové přímky.

**Vzorec trendové přímky:**  $\hat{T}_t = b_0 + b_1 t$  (11)

**kde:**  $\hat{T}_t$  = trend

$b_0$  = počáteční hodnota trendu pro  $t = 0$

$b_1$  = průměrný absolutní přírůstek hodnoty  $T_t$  při zvýšení časové proměnné  $t$  o jednotku

$t = 1, 2, 3, \dots, n$

**parametr:** 
$$b_1 = \frac{n \sum ty_t - \sum t \sum y_t}{n \sum t^2 - (\sum t)^2}$$
 (12)

**parametr:** 
$$b_0 = \frac{\sum y_t}{n}$$
 (13)

Po dosazení hodnot z tabulky vypočteme tyto parametry:

$$b_1 = \frac{7 \times 484\,416 - 28 \times 115\,319}{7 \times 140 - 28^2} = 826,43$$

$$b_0 = \frac{115\,319}{7} = 16\,474,14$$

Parametr  $b_1$  podává informaci jak se zvýší počet odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody pokud se zvýší časová proměnná o jednotku, tj. pokud se časová proměnná zvýší o 1 zvýší se počet odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody o 826,43 osob. Parametr  $b_0$  udává počáteční hodnotu trendu v čase 0.

Prognóza budoucího vývoje, nebo-li extrapolace na roky 2010, 2011, 2012:

$$\hat{T}_{2010} = 16\,474,14 + 826,43 \times 8 = 23\,085,58 \text{ po zaokrouhlení } 23\,086$$

$$\hat{T}_{2011} = 16\,474,14 + 826,43 \times 9 = 23\,912,01 \text{ po zaokrouhlení } 23\,912$$

$$\hat{T}_{2012} = 16\,474,14 + 826,43 \times 10 = 24\,738,44 \text{ po zaokrouhlení } 24\,738$$

Za předpokladu, že se charakter vývoje časové řady nezmění, bude v roce 2010 pravděpodobný počet odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody 23 086 odsouzených,



v roce 2011 pravděpodobně v počtu 23 912 odsouzených a v roce 2012 bude 24 738 odsouzených. V porovnání se skutečnými počty se vývoj bude lišit od extrapolací vypočítaných hodnot v důsledku skutečného projevu dalších složek proměnné jako je náhodná složka, což jsou náhodné výkyvy, které nemají systematický charakter vývoje. Rozdíl mezi reálnou hodnotou ukazatele v čase  $t$  a teoretickou hodnotou lze vyjádřit pomocí vzorce<sup>37</sup>:

$$y_t = T_t + E_t \quad (14)$$

Vypočítaný ukazatel za rok 2010 můžeme v současné době porovnat se skutečným. Skutečnost je ovlivněna omezenými ubytovacími kapacitami, individuálním rozhodnutím některých odsouzených se úmyslně vyhýbat výkonu trestu odnětí svobody, rozsudky při soudních jednáních o délce a typu trestu apod. Skutečný stav odsouzených k 31.12. 2010 byl v počtu 19 457 odsouzených.<sup>38</sup>

Oproti roku 2009 ve skutečnosti došlo meziročně k nárůstu počtu odsouzených umístěných ve vězeňských zařízeních. V roce 2009 byl průměrný stav využití ubytovacích kapacit vězeňských zařízení na 113,76 %.<sup>39</sup>

Současný trend je takový, že počet soudně odsouzených se za poslední roky zvyšoval a zvyšuje, ve vztahu k omezené kapacitě vězeňských zařízení a jejich přeplněnosti stát musí tento trend zohlednit a přistoupit k řešení. Naplněnost ubytovacích kapacit vězeňských zařízení v ČR ukazuje ke dni 4. 3. 2011 tabulka č. 6.

**Tab. 6 – Naplněnost ubytovací kapacity II ( ke dni 4. 3. 2011)**

	<b>Kapacita</b>	<b>Skutečnost</b>	<b>Naplněnost</b>
<b>Výkon vazby</b>	2 488	2 559	102,85%
<b>Výkon trestu</b>	17 551	20 012	114,02%
<b>Detence</b>	48	10	20,83%
<b>Celkem</b>	<b>20 087</b>	<b>22 581</b>	<b>112,42%</b>

Zdroj: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/rychla-fakta/>

<sup>37</sup> SOUČEK, E., Statistika pro ekonomy, s. 167-180.

<sup>38</sup> Měsíční statistické hlášení – prosinec 2010 [online], Vězeňská služba České republiky, 2009, s.9.

<sup>39</sup> Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2009 [online], s.28.

*„Nedostatečná kapacita ubytovacích prostor je totiž jedním z hlavních problémů současného vězeňství“,* tehdejší ministryně spravedlnosti Daniela Kovářová již v roce 2009 zastávala názor, že problémům jak řešit přeplněnost věznic by mohly pomoci projekty PPP, tzv. Public Private Partnerships, což je partnerství veřejného a soukromého sektoru. Způsob spolupráce znamená, že partner ze soukromého sektoru věznici navrhne, postaví, profinancuje a po předem určené období bude provozovat. Vězeňská služba ČR smluvně určí výstupní specifikaci služby a zajistí ostrahu odsouzených. Veřejný sektor se tak vyhne vysokým počátečním investičním výdajům a partnerovi ze soukromého sektoru bude splácet tzv. poplatek za dostupnost. Dalším východiskem k řešení problému přeplněnosti věznic jsou podle tehdejší ministryně spravedlnosti alternativní tresty. Což jsou sankce, které nejsou spojeny s odnětím svobody, jedná se například o obecně prospěšné práce, peněžitě tresty, zákaz činnosti a také nový institut trestu tzv. domácí vězení.<sup>40</sup>

Od ledna 2010 byly uvedené alternativní tresty zavedeny do trestního práva ČR. Nový trestní zákoník od ledna 2010 *„přichází s možností podmíněného propuštění z výkonu trestu odnětí svobody před polovinou vykonávaného trestu uložením jedné ze tří povinností – zdržovat se v určené době zejména v nočních hodinách a ve dnech pracovního klidu a pracovního volna ve svém obydlí, nebo vykonání práce ve prospěch obcí nebo obecně prospěšných institucí anebo zaplacením peněžitě částky na pomoc obětem trestné činnosti. U první varianty se jedná o možnost přímé náhrady pobytu ve vězení za období domácího vězení.“*<sup>41</sup>

*„Trestní zákon č. 140/1961 Sb. je v praxi užíván od 1.1.1962 a doznal bezmála 70 novelizací. Od 1. 1. 2010 jej po 47 letech účinnosti nahradí nový trestní zákoník (zákon č. 40/2009 Sb.), který výrazně mění a modernizuje české trestní právo. Nový trestní zákoník je významnou změnou (rekodifikací) trestního práva hmotného, v níž se promítá zásadní změna hodnotového systému české společnosti po roce 1989.“*<sup>42</sup> V článku autor dále uvádí: *„Trestní právo hmotné, které je předmětem úpravy trestního zákoníku, se uplatňuje prostřednictvím trestního práva procesního, zejména trestního řádu, jehož normy upravují postup orgánů činných v trestním řízení o konkrétních spáchaných trestných činech tak, aby trestné činy byly náležitě zjištěny a jejich pachatelé podle zákona spravedlivě*

<sup>40</sup> BLANDA, R.; PRUNEROVÁ, M., Ministryně Kovářová „za mřížemi“, s. 4-5.

<sup>41</sup> ČÁDOVÁ, J., Domácí vězení není jen sankce, ale sociální práce, České vězeňství 1/2010, s. 17.

<sup>42</sup> VANTUCH, P., Nový trestní zákoník č. 40/2009 Sb.[online]. Pravniradce.ihned.cz.

potrestání. “<sup>43</sup> Dále autor článku Doc. JUDr. Pavel Vantuch, Csc. podtrhuje zásadní změny oproti zrušenému trestnímu zákonu č. 140/1961 Sb.: „V obecné části trestního zákoníku“ (zákona č. 40/2009 Sb.) „jsou v § 1 až § 139 upraveny základy trestní odpovědnosti, trestní sankce (tresty a ochranná opatření), stejně jako další ustanovení, bez nichž nelze uplatňovat skutkové podstaty trestných činů, které jsou obsažené ve zvláštní části trestního zákoníku.“<sup>44</sup>

„Ministerstvo spravedlnosti i soudci se shodují na prospěšnosti zavedení domácího vězení do českého právního řádu. Kvitují jak rozšíření možností ukládání alternativních trestů, tak fakt, že stát při uložení domácího vězení ušetří peníze, které by ho stál vězeň v nápravném zařízení. Považují tento trest také za dobrou alternativu k podmíněnému trestu a upozorňují i na širší přínos domácího vězení: Odsouzený neztrácí pracovní návyky a není vytržen ze svého sociálního prostředí, rodinných vazeb atd.“<sup>45</sup>

V neposlední řadě novelizace trestního zákona má vliv na současné naplnění vězeňských zařízení. Podle § 2 odst. 1) „nový trestní zákon má zpětnou působnost pouze tehdy, jestliže jeho použití je pro pachatele příznivější. Pouze nový, pro pachatele příznivější zákon, působí zpětně. Zakázána je zpětná působnost přísnějšího zákona (zákaz retroaktivity přísnějšího zákona), nepřípustné je i používání analogie k rozšiřování podmínek trestní odpovědnosti a při stanovení a ukládání trestů a ochranných opatření.“<sup>46</sup> S nástupem účinnosti změny trestního zákona bylo soudy provedeno přehodnocení trestů v souladu s novelou, čímž došlo ke zkrácení trestů a propuštění některých odsouzených z výkonu trestu odnětí svobody, tudíž došlo k uvolnění kapacity ve vězeňských zařízeních o několik míst. V současné době se tato místa opět naplňují.

---

<sup>43</sup> VANTUCH, P., Nový trestní zákoník č. 40/2009 Sb.[online]. Pravniradce.ihned.cz.

<sup>44</sup> Tamtéž.

<sup>45</sup> SUDOLSKÁ, D., Nový trestní zákoník č. 40/2009 Sb.[online], Praha: Advokátní kancelář JUDr. Denisa Sudolská.

<sup>46</sup> VANTUCH, P., Nový trestní zákoník č. 40/2009 Sb.[online]. Pravniradce.ihned.cz.

## 4.2 Trh práce a vývoj minimální mzdy v ČR

Jak uvádí Baštýř, uplatňování principu minimální mzdy je předmětem trvalé pozornosti ekonomů, právníků, sociologů i politiků ve všech státech světa. Její uplatňování a působení sledují v jednotlivých zemích mezinárodní instituce jako jsou např. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, orgány Evropské unie, Mezinárodní organizace práce a další. Minimální mzda působí jako sociální a ekonomická ochrana zaměstnanců proti nízkým mzdám a na druhé straně jako faktor působící na náklady práce zaměstnavatelů a tím dochází k určitému tlumení podnikatelských aktivit. Důležité je nalézt kompromis výše minima akceptovatelného pro zaměstnavatele i zaměstnance. V rámci utváření mezd se střetávají 2 základní koncepce:

- regulační, která vychází z nutnosti stanovení dolní, tedy minimální hranice mzdy jako ochrany zaměstnanců proti nepřiměřeně nízkým mzdám,
- tržně-liberální, která vychází z podmínek a výše utváření mezd prostřednictvím trhu práce.

Regulace procesů na trhu práce ze strany státní politiky v důsledku působení odborových orgánů vede k deformacím trhu práce a mzdy jako ceny za práci. Liberální koncepce má za následek tendenci ke snižování poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle a to zejména k zaměstnávání zaměstnanců s nízkou úrovní kvalifikace a produktivity práce.<sup>47</sup>

### 4.2.1 Vývoj minimální mzdy

Baštýř dále uvádí: Právně stanovená minimální mzda je svou výší stanovena pro všechny sektory národní ekonomiky, kde jsou pracovně právní vztahy upravené zákoníkem práce. Do konce roku 2001 byla vláda zmocněna stanovit výši minimální mzdy bez dalších podmínek valorizace, od roku 2002 se uplatňuje úprava minimální mzdy ve vztahu k vývoji cen a od roku 2006 i k vývoji mezd. Minimální mzda je stanovena dolním limitem, se kterým se porovnává fakticky dosažená mzda, do které se zahrnují všechna možná plnění bez ohledu na formu, jedná se např. o prémie, odměny, naturální mzdu apod. a do které se nezahrnují mzdové složky, které náleží zaměstnanci za vyšší než obvyklý rozsah práce, za práci ve ztížených pracovních podmínkách, příplatky za práci přesčas,

---

<sup>47</sup> BAŠTÝŘ, I., Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice. Fórum sociální politiky [online], s. 18-24.

za práci ve svátek, za sobotu a neděli, za práci v noci. Minimální mzda je stanovena jako základní v měsíčním vyjádření a hodinovém vyjádření při zákonem stanovené týdenní pracovní době. Při kratší sjednané týdenní pracovní době a neodpracovaném měsíčním fondu pracovní doby se výše měsíční minimální mzdy úměrně krátí, při zachování minimální hodinové mzdové sazby. Vedle minimální mzdy se za přesně vymezených podmínek uplatňuje systém nejnižších přípustných úrovní mezd, které jsou odstupňovány podle kvalifikace, složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. V současnosti se jedná o tzv. nejnižší úroveň zaručených mezd, které jsou legislativně utvářeny a odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti, potřebné kvalifikace a namáhavosti práce. Legislativně jsou stanoveny obecné charakteristiky určitého druhu skupin prací podle zvyšující se úrovně souhrnné náročnosti při výkonu prací. Pro každou skupinu prací je stanovena nejnižší limitní úroveň mzdy.<sup>48</sup>

Vývoj minimální mzdy v ČR stanovené platnými nařízeními vlády o minimální mzdě zobrazuje tabulka č.7 :

**Tab. 7 – Vývoj minimální mzdy v ČR**

Období úpravy minimální mzdy	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10

Zdroj: [http://www.czso.cz/cz/cr\\_1989\\_ts/1313.xls](http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/1313.xls)

<sup>48</sup> BAŠTÝŘ, I., Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice. Fórum sociální politiky [online], s. 18-24.

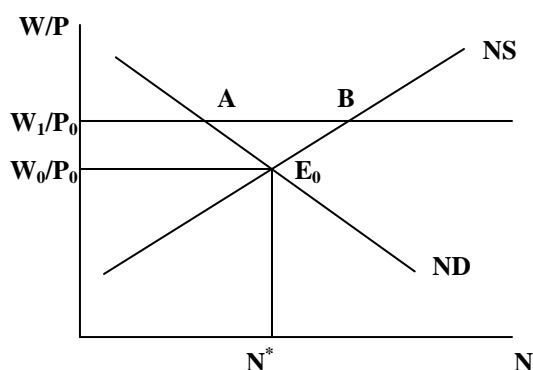
Správně nastavená výše minimální mzdy ovlivňuje zaměstnanost tím, že motivuje občany k přijmutí i hůře placené práce, pokud tato mzda zvýší jejich životní úroveň, nad úroveň v případě příjmů ze sociálních dávek. Ekonomická krize zbrzdila růst minimální mzdy v zemích Evropy. V ČR se minimální mzda nezvýšila již pátý rok, čímž se prohlubuje rozdíl mezi průměrnou mzdou a minimální mzdou. Za minimální mzdu v Česku pracuje cca 1 % zaměstnanců jak uvádějí Finanční noviny ekonomického serveru ČTK v článku „Minimální mzda nestoupá v Česku, ani v EU“. <sup>49</sup> **Od roku 2007, tj. od její poslední legislativní úpravy nešlo ke změně minimální mzdy, v porovnávaném období za roky 2009 a 2010 zůstala výše minimální mzdy na úrovni 8 000,-- Kč.**

#### 4.2.2 Trh práce

Trh práce je místo kde se střetává nabídka práce na straně pracovníků, tedy domácností a poptávka po práci na straně firem. Zde je práce prodávána jako výrobní faktor. Nabídku práce označíme NS, poptávku po práci označíme ND. Na trhu práce se utváří za určitých předpokladů nominální mzdová sazba, označíme ji  $W$ , která vyjadřuje počet korun za hodinu práce pracovníka. Zároveň se utváří reálná mzda, označíme ji  $W/P$ , která vyjadřuje množství zboží, které si může pracovník koupit za korunovou cenu jedné hodiny práce. Množství nabízené a poptávané práce označíme  $N$ . V důsledku regulace procesů na trhu práce ze strany státní politiky dochází k nepružnosti nominálních mezd, nominální mzdová sazba je fixní a reálná mzda tak v důsledku změn cenové úrovně zboží klesá nebo naopak roste. Problém vyčištění trhu práce a účinky regulace zobrazíme pomocí obrázku č.7. Na vertikální ose měříme reálné mzdy  $W/P$ , na horizontální ose měříme množství nabízené a poptávané práce,  $N$ . Bod  $E_0$  představuje rovnováhu na trhu práce tj. bod, ve kterém nabídka práce, NS, se rovná poptávce po práci, ND. Trh práce je vyčištěn, existuje tzv. plná zaměstnanost  $N^*$  při rovnovážné reálné mzdě  $W_0/P_0$ . V důsledku regulace je stanovená minimální mzda  $W_1$ , která představuje nominální mzdovou sazbu, která je např. vyšší než nominální mzdová sazba  $W_0$ . Tato nominální mzdová sazba  $W_1$  v důsledku nepružnosti mezd nemůže klesnout na úroveň nominální mzdy, která vyčišťuje trh práce. V důsledku regulace se tak ustanovuje reálná mzda na úrovni  $W_1/P_0$ , která je vyšší než rovnovážná reálná mzda  $W_0/P_0$ .

---

<sup>49</sup> Minimální mzda nestoupá v Česku, ani v EU. [online], [Financninoviny.cz](http://Financninoviny.cz).



Zdroj: Vlastní

**Obr. 7 – Trh práce a minimální mzda**

Při výši reálné mzdy  $W_1/P_0$  existuje přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci, na obrázku č.7 je vyznačen čarou mezi body A a B. Státní regulace minimální mzdové sazby tak uměle vytváří přebytek nabídky práce nad poptávkou po ní. Bod B představuje nezaměstnané pracovníky, kteří jsou ochotni při dané reálné mzdě pracovat, ale poptávka po práci je příliš nízká. Vzniká tzv. nedobrovolná nezaměstnanost, jejíž příčinou jsou tržní nedokonalosti, kdy jednou z hlavních příčin může být zákonem stanovená výše minimální nominální mzdy, která je stanovena vyšší než je rovnovážná nominální mzdová sazba.<sup>50</sup>

V případě, že aplikujeme model na trh práce s nekvalifikovanou pracovní silou, je zřejmé, že se bude jednat o zvláštní případ strukturální nezaměstnanosti, která bude způsobená zákonem stanovenou minimální mzdou, která je vyšší než rovnovážná mzda na trhu nekvalifikované práce a ve svém důsledku vede ke strukturální nezaměstnanosti uvedených nekvalifikovaných pracovníků.<sup>51</sup>

Baštýř uvádí, že: „Vysoká relativní úroveň mzdového minima ve vztahu k běžné (průměrné) úrovni mezd může omezovat a deformovat aktivity v podnikatelských

<sup>50</sup> MACH, M., Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část, s. 203, 254 -255.

<sup>51</sup> HELÍSEK, M., Makroekonomie pro bakalářské studium, s. 120.

*subjektech zejména s nižší výdělkovou hladinou (přechod k „šedým“ a „černým“ formám zaměstnávání, přímé omezování zaměstnanosti apod.).“<sup>52</sup>*

Z pohledu Murray N. Rothbarda, představitele třetí generace rakouské školy ekonomického myšlení, který se zabýval analýzou státních zásahů, má cenová regulace dvojí účinek a to v závislosti na stanovení minimální nebo maximální ceny ve vztahu k rovnovážné tržní ceně. Představitelé rakouské školy se řadí většinou k liberálnímu směru, škola vznikla v roce 1871, od ostatních škol se odlišuje svou metodou zkoumání lidského jednání. Ve svém pojednání o ekonomii *„Power & Market, Government and the Economy“* vydaném v roce 1970 ekonom Murray N. Rothbard provádí analýzu a vysvětluje vliv cenových regulací státem. Cenová regulace je prováděna stanovením minimální ceny, pod kterou není možné provádět prodej a maximální ceny, nad kterou také nemůže být prodáváno. Cenová kontrola a regulace pak může být účinná nebo neúčinná. Neúčinná je v případě, kdy stanovení ceny nemá žádný vliv na aktuální tržní cenu, tj. pokud státním zásahem je stanovená minimální cena pod úrovní rovnovážné tržní ceny, její neúčinnost vychází ze situace, kdy žádný subjekt by neprodával za nižší cenu než je cena rovnovážná, není tedy důvod, aby byla minimální cena stanovena zákonem.

Na druhé straně existuje i účinná cenová regulace, to je v případě, že státním zásahem je stanovená minimální cena nad úrovní rovnovážné tržní ceny, takto stanovená minimální cena vytváří přebytek nabídky nad poptávkou. Podnikatelé pracují na základě určitých kritérií: ceny, úrokové sazby, množství apod., které jsou utvářeny na volném trhu. Intervenční zásahy do těchto kritérií přinášejí určité ztráty, stejně jako špatné rozdělování zdrojů při uspokojení potřeb zákazníků. Při aplikaci na trh práce pak nezaměstnaní (představitelé nabídky práce) nemohou být zaměstnáni za nižší než zákonem stanovenou minimální mzdou i kdyby chtěli a byli ochotni za ni pracovat a zaměstnavatelé jim nemohou také vyplácet nižší než zákonem stanovenou mzdou. Vzniká nedobrovolná nezaměstnanost, tzv. selektivní, která má za úkol vytvořit nezaměstnanost v určitých odvětvích a tendenci udržovat tyto tzv. kapsy tím, že přitahuje pracovníky za vyšší sazby. Tzv. povinné nezaměstnanosti je dosaženo nepřímo, prostřednictvím legislativně stanovené minimální mzdy. Na volném trhu jsou mzdy stanoveny v závislosti na diskontované hodnotě mezní produktivity práce. Produktivita práce představuje poměr mezi výsledkem práce a

---

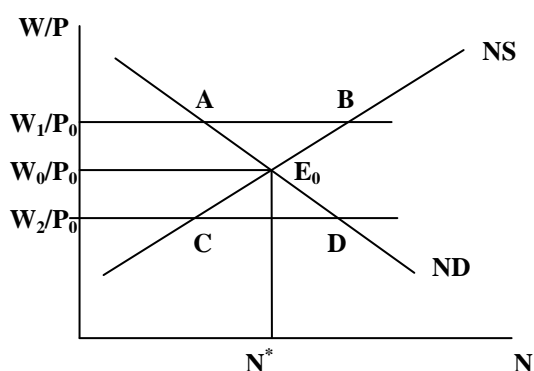
<sup>52</sup> BAŠTÝŘ, I., Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice. Fórum sociální politiky [online], s. 18-20.



množstvím práce, které bylo vynaloženo k dosažení tohoto výsledku. Mezní produktivita práce představuje přírůstek výstupu, který vznikl přidáním dodatečné jednotky práce. Tzv. povinná nezaměstnanost odstraňuje soutěž mezních pracovníků a zvyšuje mzdy ostatních zaměstnanců. Čím vyšší je minimální mzda ve vztahu k volné tržní sazbě, tím vyšší je nezaměstnanost. Zároveň dochází ke vzniku nezaměstnanosti v případě dodržování zákona na jedné straně a na druhé straně pak ke vzniku tzv. černého zaměstnávání pod zákonem stanovenou minimální mzdu.<sup>53</sup>

Zde můžeme nabýt dojmu, že vláda svou zákonnou politikou při utváření podmínek pro zaměstnávání odsouzených, se snaží částečně snižovat tyto negativní dopady pro podnikatelské subjekty v oblasti zaměstnávání osob s nízkou kvalifikací, když jim nabízí možnost zaměstnávat odsouzené za nižší mzdu než je mzda minimální.

Pokud aplikujeme legislativně stanovenou pracovní odměnu odsouzených do modelu trhu nekvalifikované práce, za předpokladu, že výše pracovní odměny odsouzeného bude nižší než je rovnovážná mzda, model by se pravděpodobně změnil takto:



Zdroj: Vlastní

**Obr. 8 – Trh práce po aplikaci pracovní odměny odsouzeného I**

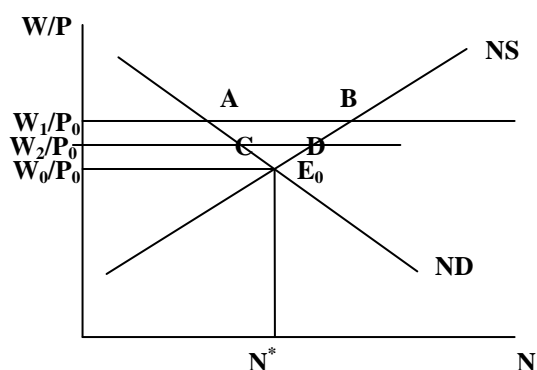
Na vertikální ose měříme reálné mzdy  $W/P$ , na horizontální ose měříme množství nabízené a poptávané práce,  $N$ . Bod  $E_0$  představuje rovnováhu na trhu práce. Trh práce je vyčištěn, existuje tzv. plná zaměstnanost  $N^*$  při rovnovážné reálné mzdě  $W_0/P_0$ .

<sup>53</sup> ROTHBARD, Murray N., Power & Market, Government and the Economy, s. 29-34, 68.

Legislativně daná minimální mzda  $W_1$ , představuje nominální mzdovou sazbu, která je vyšší než rovnovážná nominální mzdová sazba  $W_0$ . V důsledku regulace se tak ustanovuje reálná mzda na úrovni  $W_1/P_0$ , která je vyšší než rovnovážná reálná mzda  $W_0/P_0$ . Přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci při výši reálné mzdy  $W_1/P_0$  je vyznačen čarou mezi body A a B.

Na nekvalifikovaném trhu práce je legislativně stanovená pracovní odměna odsouzeného  $W_2$ , která představuje nominální mzdovou sazbu, která je nižší než nominální rovnovážná mzdová sazba  $W_0$ . Tato nominální mzdová sazba  $W_2$  v důsledku nepružnosti mezd nemůže, vzrůst na úroveň nominální mzdy, která vyčišťuje trh práce. V důsledku regulace se tak ustanovuje reálná mzda na úrovni  $W_2/P_0$ , která je nižší než rovnovážná reálná mzda  $W_0/P_0$ . Teoreticky vzniká převis poptávky po práci odsouzených nad nabídkou práce v rozsahu úsečky CD. Vláda touto regulací vytváří pracovní místa pro odsouzené. Ve skutečnosti je nabídka práce odsouzených omezená jejich počtem, typem trestu a dalšími faktory a poptávka po práci ve skutečnosti je nižší než by v realitě mohla být vzhledem k tomu, že chybí dostatečná informovanost podnikatelů o možnosti zaměstnávat vězněné osoby, chybí různé státní pobídky a další zvýhodnění pro podnikatelské subjekty při zaměstnávání vězněných osob. Dalším faktorem nízké zaměstnanosti odsouzených z geografického hlediska může být i faktor klasické nezaměstnanosti v jednotlivých krajích.

Pokud aplikujeme legislativně stanovenou pracovní odměnu odsouzených do modelu trhu nekvalifikované práce, za předpokladu, výše pracovní odměny odsouzeného bude vyšší než je rovnovážná mzda a zároveň nižší než minimální mzda, model by se pravděpodobně změnil takto:



Zdroj: Vlastní

**Obr. 9 – Trh práce po aplikaci pracovní odměny odsouzeného II**

Pokud je na nekvalifikovaném trhu práce legislativně stanovena nominální pracovní odměna odsouzeného na úrovni  $W_2$ , která je vyšší než nominální rovnovážná mzdová sazba  $W_0$ , ale zároveň nižší než legislativně daná minimální mzda  $W_1$ , dochází k převisu nabídky NS nad poptávkou ND v rozsahu úsečky CD při stejné cenové hladině  $P_0$ . Tato nominální mzdová sazba  $W_2$  v důsledku nepružnosti mezd nemůže, klesnout na úroveň nominální mzdy, která vyčistí trh práce. V důsledku regulace procesů na trhu práce ze strany státní politiky dochází k nepružnosti nominálních mezd, nominální mzdová sazba je fixní a reálná mzda tak v důsledku změn cenové úrovně zboží klesá nebo naopak roste. Státní regulace pracovní odměny odsouzených na úrovni  $W_2$  tak uměle vytváří přebytek nabídky práce nad poptávkou po ní. Bod D představuje nezaměstnané odsouzené, kteří jsou ochotni pracovat, ale poptávka po práci podnikatelských subjektů je příliš nízká. Vznikne tzv. nedobrovolná nezaměstnanost, jejíž příčinou budou tržní nedokonalosti, kdy jednou z hlavních příčin může být zákonem stanovená výše pracovní odměny odsouzeného, která je stanovena vyšší než je rovnovážná nominální mzdová sazba.

Který z uvedených modelů na obrázku č. 8 a č. 9 odpovídá současné realitě v ČR, můžeme stěží zhodnotit vzhledem k tomu, že na jedné straně vzniká omezená nabídka pracovních sil odsouzených, na straně druhé pak v důsledku nedokonalého komunikačního mixu a informovanosti podnikatelských subjektů a negativní publicitě související s Vězeňskou službou ČR a její činností a také nízké podpory ze strany státu, nedosahuje poptávka po práci odsouzených takové úrovně, jaké by mohla v reálné ekonomice dosáhnout. Neexistuje ani vhodný marketingový výzkum, který by zhodnotil za jakou pracovní

odměnu, by byli podnikatelé ochotni vězně zaměstnávat, jaké další státní pobídky a podpory a další zvýhodnění (např. slevy na daních apod.) by podnikatele přesvědčily, aby raději zaměstnávali odsouzené než využívali levných pracovních sil prostřednictvím černého trhu.

### **4.3 Porovnání vývoje minimální mzdy a pracovní odměny odsouzených**

Před účinností nařízení vlády č. 365/1999 Sb. se výše a podmínky odměňování odsouzených zařazených do práce řídily nařízením vlády č. 91/1997 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody, s účinností od 2. května 1997. Toto nařízení vlády bylo zrušeno s účinností od 1. 1. 2000. V odst. 2 písm. a) § 2 nařízení vlády č. 91/1997 Sb. bylo uvedeno, že výše základní složky odměny činí v I. skupině pracovní odměny částku, která se rovná výši měsíční sazby 1. tarifního stupně minimálních mzdových tarifů stanovené zvláštním právním předpisem (nařízením vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů). Z uvedeného vyplývá, že souběžně docházelo se změnou minimální mzdy také ke změně pracovní odměny odsouzených. Teprve nařízení vlády č. 365/1999 Sb. přineslo výrazné změny a od účinnosti tohoto nařízení vlády do současné doby se výše pracovních odměn odsouzených nezměnila. Vývoj rozdílů mezi minimální mzdou a základní složkou odměny odsouzeného zařazeného I. skupině demonstruje tabulka č. 8 a obrázek č.10.

Jak ukazuje tabulka č. 8 od ledna roku 2007 nedošlo k legislativní změně minimální mzdy.

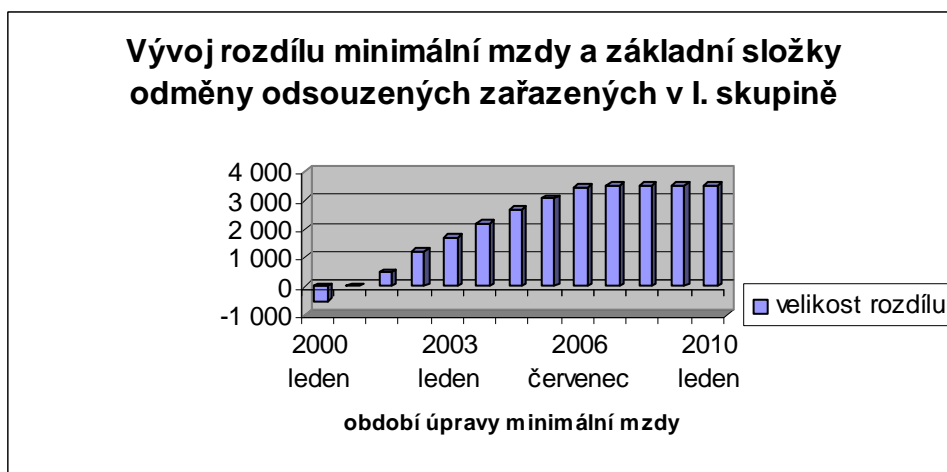
**Rozdíl minimální mzdy a základní složky odměny odsouzených v I. skupině od roku 2007 do současné doby zůstává na stejné výši 3 500,-- Kč.**

**Tab. 8 – Vývoj minimální mzdy v ČR a porovnání se základní složkou odměny odsouzených v I. skupině**

Období úpravy minimální mzdy	Výše minimální mzdy v Kč za měsíc stanovená nařízením vlády	Základní složka odměny odsouzených v I. skupině v Kč za měsíc stanovená nařízením vlády č. 365/1999 Sb.	Rozdíl minimální mzdy a základní složky odměny odsouzených v I. skupině v Kč
2000 leden	4 000	4 500	-500
2000 červenec	4 500	4 500	0
2001 leden	5 000	4 500	500
2002 leden	5 700	4 500	1 200
2003 leden	6 200	4 500	1 700
2004 leden	6 700	4 500	2 200
2005 leden	7 185	4 500	2 685
2006 leden	7 570	4 500	3 070
2006 červenec	7 955	4 500	3 455
2007 leden	8 000	4 500	3 500

Zdroj: Vlastní

Grafické zobrazení vývoje rozdílu minimální mzdy a základní složky odměny odsouzeného zařazeného v I. skupině pracovní odměny od 1.1.2000, tj. od účinnosti nařízení vlády č. 365/1999 Sb. do současnosti ukazuje obrázek č.10.



Zdroj: Vlastní

**Obr.10 – Vývoj rozdílu minimální mzdy a základní složky odměny odsouzených zařazených v I. skupině**

Současná výše pracovní odměny odsouzeného v I. skupině základní složky odměny představuje úroveň cca 56,25 % minimální mzdy.

Politika státu v oblasti zaměstnávání vězněných osob představuje určitou formu pobídky zaměstnávání vězněných osob, když vláda ČR stanovila pracovní odměnu odsouzených na nižší úrovni než je legislativně stanovená výše minimální mzdy. Jak uvádí grafické zobrazení na str. 15 výroční zprávy Vězeňské služby ČR za rok 2009 byla reálná zaměstnanost odsouzených v roce 2009 ve výši 57,99 %. Ve výkonu trestu odnětí svobody bylo všemi formami zaměstnání průměrně zaměstnáno 8 525 odsouzených z celkového počtu 14 701 odsouzených, kteří byli způsobilí vykonávat práci po zdravotní stránce, po stránce typu vykonávaného trestu apod. Z celkového počtu zaměstnaných odsouzených bylo 2 375 zařazeno u podnikatelských subjektů.<sup>54</sup>

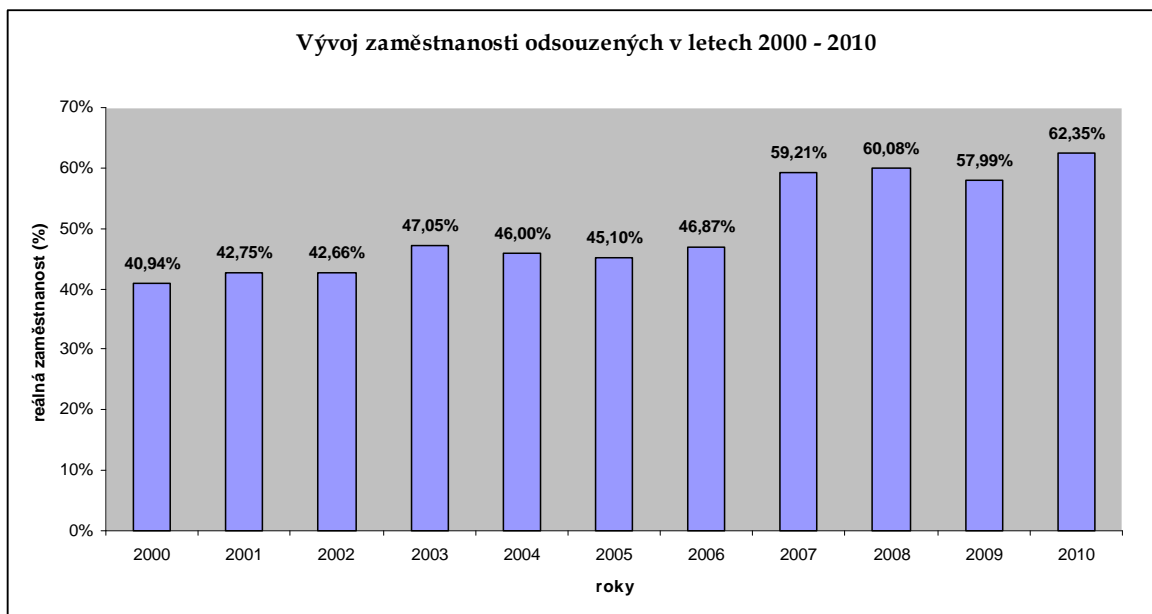
Podle výroční zprávy Vězeňské služby ČR za rok 2010 reálná zaměstnanost v roce 2010 vzrostla na 62,35 %, když z celkového počtu 15 103 odsouzených způsobilých vykonávat práci bylo všemi formami zaměstnání zaměstnáno průměrně 9 417 osob, včetně forem ve vzdělávacích a terapeutických programech a při pracích k zajištění běžného provozu věznice, z toho 2 641 u podnikatelských subjektů, 1 425 v provozovnách hospodářské činnosti věznic a 2 599 ve vnitřních provozech věznic.<sup>55</sup>

Vývoj zaměstnanosti odsouzených v letech 2000 – 2010 ukazuje obrázek č. 11.

---

<sup>54</sup> Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2009 [online], s. 14.

<sup>55</sup> Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2010 [online], s. 16.



Zdroj: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/zakladni-informace-4/vybrane-ukazatele-ve-vyvoji>

**Obr.11** – Vývoj zaměstnanosti odsouzených v letech 2000 – 2010

Největší problém v oblasti zaměstnávání odsouzených autor této diplomové práce shledává v tom, že podnikatelské subjekty nejsou dostatečnou formou informování o možnosti zaměstnávat odsouzené, o výhodách a úsporách, které zaměstnávání přináší. Chybí koncepce ze strany Vězeňské služby ČR pro použití vhodného komunikačního mixu a komunikačních strategií.

#### **4.4 Příjmy a výdaje Vězeňské služby ČR za rok 2009 - 2010**

Provedme vyčíslení a shrnutí příjmů pro stát plynoucí ze zaměstnávání vězněných osob. Celkové výdaje na provoz vězeňských zařízení a celkové příjmy Vězeňské služby ČR za rok 2009 a 2010 demonstruje tabulka č.9.

**Tab. 9 – Příjmy a výdaje Vězeňské služby ČR za rok 2009 a 2010**

<b>rok 2009</b>	<b>v tis. Kč</b>	<b>% podíl I.</b>
Celkové skutečné příjmy	1 160 050	100
z toho: náklady výkonu trestu	91 714	7,91
pohledávky VS ČR za vězni v živém stavu	24 982	2,15
finanční přirážky	6 894	0,59
Celkové skutečné výdaje	8 324 192	100
ostatní neinvestiční transfery obyvatelstvu	13 724	0,16
z toho sociální kapesné vězňům	11 809	0,14

<b>rok 2010</b>	<b>v tis. Kč</b>	<b>% podíl I.</b>	<b>% podíl II.</b>
Celkové skutečné příjmy	1 105 656	100	X
z toho nedaňové příjmy třídy 2	270 545	24,47	100,00
z toho: náklady výkonu trestu	89 852	8,13	33,21
pohledávky VS ČR za vězni v živém stavu	25 597	2,32	9,46
finanční přirážky	7 488	0,68	2,77
Celkové skutečné výdaje	7 954 579	100	X
z toho OVV tř. 5	1 640 387	20,62	100
Ostatní neinvestiční transfery obyvatelstvu	13 353	0,17	0,81
z toho sociální kapesné vězňům	11 407	0,14	0,70

Zdroj: Účetní výkazy Vězeňské služby České republiky (<http://www.vscr.cz/>) + vlastní

kde: % podíl I. představuje procentní podíl konkrétní příjmové či výdajové položky na celkových příjmech či výdajích, % podíl II. představuje procentní podíl konkrétní příjmové položky na nedaňových příjmech třídy 2 příjmové části rozpočtu Vězeňské služby ČR a % podíl konkrétních výdajů na OVV (ostatních věcných výdajích) třídy 5 podle rozpočtové skladby Ministerstva spravedlnosti pro Vězeňskou službu ČR členěné na položky a resortní podpoložky podle přílohy B vyhlášky Ministerstva financí č.323/2002 Sb., o rozpočtové skladbě, ve znění pozdějších předpisů.

Celkové skutečné příjmy rozpočtu Vězeňské služby ČR za rok 2009 byly ve výši 1 160 050 tis. Kč, podíl uhrazených nákladů výkonu trestu odnětí svobody z celkových příjmů byl ve výši 7,91 % tj. ve výši 91 714 tis. Kč, které byly v rámci rozúčtování pracovních odměn odsouzených za rok 2009 sraženy a odvedeny do příjmové části rozpočtu Vězeňské služby ČR. Částka představuje srážku z pracovních odměn



odsouzených zaměstnaných všemi formami zaměstnání podle § 3 vyhlášky č. 10/2000 Sb. a částku za náklady výkonu trestu odnětí svobody, která byla sražena odsouzeným podle § 8 uvedené vyhlášky. Celková výše finančních přírážek za rok 2009 byla v hodnotě 6 894 tis. Kč, což představuje 0,59 % podílu na celkových příjmech rozpočtu Vězeňské služby ČR. Finanční přírážka je předmětem fakturace cizím subjektům, není předmětem příjmů z ostatních typů zaměstnávání. Celkové výdaje na provoz vězeňských zařízení ČR byly v roce 2009 ve výši 8 324 192 tis. Kč v souhrnu rozpočtových výdajů i mimorozpočtových zdrojů, podíl sociálního kapesného vyplaceného nepracujícím odsouzeným k zajištění jejich nezbytných potřeb z výdajových prostředků za rok 2009 byl ve výši 0,14 % tedy 11 809 tis. Kč.

Vraťme se k vykázaným počtům pracujících odsouzených z předchozí kapitoly, v roce 2009 byla reálná zaměstnanost ve výši 57,99 % , v roce 2010 vzrostla na 62,35 %, což mělo vliv jak na příjmovou tak i na výdajovou část rozpočtu Vězeňské služby ČR. Vlivem zvýšené zaměstnanosti v roce 2010 oproti roku 2009 vzrostly splátky pohledávek za vězni v živém stavu a platby za finanční přírážky, zároveň v důsledku stejného vlivu se snížily výdaje na výplatu sociálního kapesného vězňům z výdajové části rozpočtu. Ke zjištění příčiny proč došlo k poklesu příjmů za náklady výkonu trestu odnětí svobody, když původní předpoklad byl, že v důsledku vyšší zaměstnanosti tyto příjmy také vzrostou, bychom museli provést podrobnou analýzu příčin, což není předmětem zkoumání této práce. Příjmy za náklady výkonu trestu jsou příjmy podle § 3 vyhlášky 10/2000 Sb., pohledávky za vězni v živém stavu představují příjmy z ostatních pohledávek za vězni na základě výkonu rozhodnutí podle § 4 a paragrafů následujících vyhlášky č. 10/2000 Sb. Ostatní neinvestiční transfery obyvatelstvu představují kapesné vězňům, sociální kapesné a sociální příspěvek nesolventním odsouzených při výstupu z výkonu trestu odnětí svobody.

Celkové skutečné příjmy rozpočtu Vězeňské služby ČR za rok 2010 byly ve výši 1 105 656 tis. Kč, podíl uhrazených nákladů výkonu trestu odnětí svobody z celkových příjmů byl ve výši 8,13 % tj. ve výši 89 852 tis. Kč. Pohledávky za vězni v živém stavu představují pohledávky za náklady výkonu vazby, škody a další náklady jako jsou např. zvýšené náklady střežení, náklady na dopravu a předvedení do zdravotnického zařízení,

regulační poplatky. Příjmy do rozpočtu z těchto pohledávek byly ve výši 25 597 tis. Kč, což představuje 2,32 % celkových příjmů.

Celková výše finančních přírážek za rok 2010 byla v hodnotě 7 488 tis. Kč, což představuje 0,68 % podílu na celkových příjmech rozpočtu Vězeňské služby ČR. Celkové výdaje na provoz vězeňských zařízení ČR byly v roce 2010 ve výši 7 954 579 tis. Kč v souhrnu rozpočtových výdajů i mimorozpočtových zdrojů, podíl sociálního kapesného vyplaceného nepracujícím odsouzeným k zajištění jejich nezbytných potřeb z výdajových prostředků za rok 2010 byl ve výši 0,14 % tedy 11 407 tis. Kč. Celkem bylo v roce 2010 nesolventním vězněným osobám na sociálním kapesném a sociálním příspěvku při výstupu z věznic vyplaceno 13 353 tis. Kč, oproti roku 2009 došlo ke snížení těchto výdajů. Podrobněji byly pojmy náklady výkonu trestu, pohledávky za vězni v živém stavu, sociální kapesné a příspěvek nesolventním odsouzeným vysvětleny v kapitole 2 této diplomové práce.

Pokud by v roce 2010 odsouzení nepracovali a osoby blízké by vězněným osobám nezasílaly finanční prostředky do věznice, stát by přišel o část svých rozpočtových příjmů z příjmů Vězeňské služby ČR, tj. o příjmy za náklady výkonu trestu odnětí svobody, za splátky pohledávek Vězeňské služby ČR za vězně v živém stavu, za platby finančních přírážek v souhrnné výši 122 937 tis. Kč, dále o část příjmů za náklady trestního řízení, náklady advokáta a další příjmy za úhradu pohledávek vymáhaných soudy a dalších pohledávek vymáhaných jinými správními úřady, které nebyly předmětem zkoumání této práce.

Dále by stát přišel o příjmy na zákonných odvodech z mezd za daň z příjmů, sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Přibližnou velikost těchto příjmů vyčíslíme pomocí průměrného počtu zaměstnaných odsouzených a průměrné pracovní odměny za rok 2010. Průměrný počet zaměstnaných odsouzených byl ve výši 6 665 pracujících, jejich průměrná měsíční pracovní odměna byla ve výši 3 806,-- Kč, jedná se o odsouzené zařazené ve vnitřních provozech věznic, v hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR a u cizích subjektů, ostatní formy pracovního zařazení nejsou započítány.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2010 [online], s. 6.

K výpočtu použijeme vzorce uvedené v kapitole 2.3.2.4. Předpokládejme, že odsouzený podepsal prohlášení k dani a uplatňuje měsíční slevu na dani na poplatníka ve výši 2 070,-- Kč.

**$3\,806 \times \text{SP zam-tel } 25\% = 951$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení**

**$3\,806 \times \text{ZP zam-tel } 9\% = 343$  pojistné hrazené zaměstnavatelem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$3\,806 + [3\,806 \times (951 + 343)] = 5\,100$  superhrubá mzda**

**$5\,100 \times \text{sazba zálohy daně z příjmů } 15\% = 765$  základní záloha na daň z příjmů**

**$765 - 2\,070 = 0$  záloha na daň po slevě**

**$3\,806 \times \text{SP zam-ec } 6,5\% = 247$  pojistné hrazené zaměstnancem na sociální zabezpečení**

**$3\,806 \times \text{ZP zam-ec } 4,5\% = 171$  pojistné hrazené zaměstnancem na všeobecné zdravotní pojištění**

**$3\,806 - 247 - 171 - 0 = 3\,388$  čistá mzda odsouzeného**

Při přepočtu pojistného na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění na celý kalendářní rok vycházejí z průměrného počtu a průměrné pracovní odměny odsouzených budou vypočítány tyto výsledky: odsouzení prostřednictvím srážky přispějí do veřejného rozpočtu částkou cca 19 755 tis. Kč na pojistném na sociální zabezpečení, které představuje pojistné na důchodové pojištění, dále částkou cca 13 677 tis. Kč na pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Zaměstnavatelé přispějí do veřejného rozpočtu částkou cca 27 433 tis. Kč na pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a částkou cca 76 061 tis. Kč na pojistném na sociální zabezpečení, z této částky představuje 2,3 % z celkových 25 % pojistné na nemocenské pojištění cca 7 038 tis. Kč, 21,5 % na důchodové pojištění cca 65 424 tis. Kč a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti cca 3 599 tis. Kč.

Podíl příjmů odsouzených zaměstnaných u cizích subjektů z celkových příjmů ze zaměstnávání z výše vypočítaných částek na pojistném na sociální zabezpečení a pojistném na všeobecné zdravotní pojištění představuje cca 39,62 %.

Pokud by v roce 2010 odsouzení nepracovali a osoby blízké by vězněným osobám nezasílaly finanční prostředky do věznice, stát by přišel o výše vyčíslené roční příjmy do státního rozpočtu a na druhé straně by musel vynaložit daleko větší výdaje na sociální kapesné nepracujícím odsouzeným k zajištění jejich nezbytných potřeb, ať už ve formě výplaty kapesného v Kč, nebo ve formě věcného zajištění těchto potřeb. Při průměrném stavu odsouzených 19 455 osob za rok 2010 by tato částka výdajů představovala za kalendářní rok výdaje z rozpočtu Vězeňské služby ČR ve výši cca 23 346 tis. Kč.

Zajištění provozu vězeňských zařízení je součástí hospodářské politiky státu, především fiskální politiky, kdy stát využívá cílevědomě výdajovou a příjmovou stránku státního rozpočtu.<sup>57</sup> Hlavním úkolem hospodářské politiky každého státu je zajistit podmínky pro stabilní a progresivní vývoj ekonomiky. Cíl hospodářské politiky je formulován jako snaha o maximalizaci společenského blahobytu a odkazem na tzv. základní společenské hodnoty. Výdaje na provoz vězeňských zařízení jsou součástí ukazatele hrubého domácího produktu (HDP) z tzv. magického čtyřúhelníku, který slouží k hodnocení úrovně národního hospodářství.

Ukazatel HDP je výsledkem fungování výrobních faktorů v dané zemi. Prostřednictvím výdajové, neboli spotřební metody ukazatel můžeme vyjádřit takto:

$$HDP = C + I + G + NX \quad (15)$$

V uvedeném vzorci C představuje výdaje domácností na spotřební statky a služby, I představuje soukromé investiční výdaje, financované z podnikových zdrojů, G zahrnuje výdaje vlády na nákupy výrobků a služeb, jejichž součástí jsou i výdaje na provoz morálního sektoru - vězeňských zařízení, NX představuje tzv. čistý export.<sup>58</sup> Stát prostřednictvím vládních nákupů zboží a služeb působí na ekonomiku a na tržní vztahy přímo jako účastník trhu, aplikováno na naši zkoumanou oblast: Stát z rozpočtových prostředků vynakládá výdaje na provoz vězeňských zařízení, nakupuje potraviny k zajištění stravování vězňů, oděv a obuv pro odsouzené, energie, dodavatelské služby, atd. Zaměstnávání odsouzených může být navíc úzce spojeno s makroekonomickou veličinou,

---

<sup>57</sup> SOJKOVÁ, L., Hospodářská politika, s. 9.

<sup>58</sup> HELÍSEK, M., Makroekonomie pro bakalářské studium, s. 14.

s ukazatelem míry nezaměstnanosti, která je součástí tzv. magického čtyřúhelníku, kdy prostřednictvím tohoto ukazatele se sleduje velikost a struktura nezaměstnanosti.

## 4.5 Porovnání zaměstnávání odsouzených u cizích subjektů za období let 2006 - 2010

Pro porovnání údajů v jednotlivých letech byla použita data z Výročních zpráv Vězeňské služby ČR za roky 2006, 2007, 2008, 2009 a 2010 zveřejněných na úřední desce na portálu Vězeňské služby ČR. Vývoj průměrného počtu odsouzených zaměstnaných u cizích subjektů a jejich průměrných pracovních odměn<sup>59</sup> zobrazuje tabulka č.10.

**Tab.10 – Vývoj průměrného počtu odsouzených zaměstnaných u cizích subjektů a jejich průměrných pracovních odměn**

Období	Průměrný počet odsouzených zaměstnaných u cizích subjektů	Průměrná pracovní odměna odsouzených zaměstnaných u cizích subjektů v Kč
2006	2 337	4 359
2007	2 556	4 111
2008	2 762	4 025
2009	2 375	3 766
2010	2 641	4 195

Zdroj: Vlastní

Z uvedeného přehledu vyplývá, že hospodářská a finanční krize, která odstartovala na podzim roku 2008, se v důsledku svého vývoje projevila v roce 2009 i v ČR a měla dopady jak na jednotlivce, firmy a podnikatelské subjekty, ale i celá odvětví a ve svém důsledku i na zaměstnávání vězněných osob. Dopady finanční krize se promítly nejen do vývoje makroekonomických ukazatelů, ale do všech oblastí souvisejících s ekonomickou státní.

Firmy si na jedné straně u dodavatelů vyjednávaly a vyjednávají nižší ceny a na straně druhé trpí pod stejným tlakem svých odběratelů. Všichni jsou v nejistotě, získávají méně

<sup>59</sup> Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2006 [online], s. 34., Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2007 [online], s. 30., Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2008 [online], s. 22., Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2009 [online], s. 13-14., Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2010 [online], s. 16-17.

zakázek, což se projevuje na jejich udržitelnosti v oblasti podnikání a na jejich zisku. Všichni se snaží snížit výdaje na minimum. Starosti firmám vyplývají i z předchozí expanze ekonomiky, kdy předtím si firmy ve velkém půjčovaly na rozvoj svých kapacit, dnes je zatěžují splátky úvěrů, které nedokážou využít a mnohdy i splácet. O to více pak musí šetřit na svých dodavatelích a zaměstnancích.<sup>60</sup> Důsledky krize se projevily i v oblasti zaměstnávání vězněných osob u podnikatelských subjektů, což je zřejmé z uvedené tabulky, kdy počet odsouzených zaměstnaných u cizích subjektů v roce 2009 meziročně poklesl a klesla i průměrná odměna odsouzených. Naproti tomu v roce 2010 se počet zaměstnaných odsouzených zvýšil a došlo i k růstu průměrné pracovní odměny odsouzených. Kam bude směřovat počet odsouzených a vývoj jejich průměrných mezd vzhledem k vývoji ekonomicky v ČR v roce 2011 a v roce 2012 lze v současnosti těžko zhodnotit, vzhledem k vládním škrtnům a vzhledem k současným, ale i připravovaným legislativním změnám. V důsledku uvolněných bariér v mezinárodním obchodu se firmy snaží o úsporu nákladů, proto se snaží přestěhovávat výrobu do zemí s levnější pracovní silou a využít tak potenciálu levné pracovní síly přestěhováním rutinní výroby do nákladově výhodnějších oblastí. Této možnosti využívají především velké nadnárodní firmy. Pokud dojde k uzavření provozů v ČR a přestěhování do levnějších lokalit u firem, které zaměstnávají odsouzené, projeví se tento faktor i na jejich zaměstnávání. V roce 2011 se očekává tento problém např. v Severních Čechách, kdy se ztráta pracovních míst dotkne civilních zaměstnanců a zároveň i velkého počtu pracujících odsouzených a Vězeňská služba ČR bude velice těžko hledat nové uplatnění pro takovéto množství pracovně uvolněných odsouzených.

---

<sup>60</sup> ŠITNER, R., Všichni šetří, nezůstal nikdo, kdo by oživil ekonomiku. newtonmedia .cz.

## **4.6 Doporučení v oblasti marketingové komunikace a marketingového výzkumu**

Oddělení nebo samostatné referáty zaměstnávání ve věznicích hledají a oslovují vhodné potenciální smluvní partnery, podnikatelské subjekty, které seznamují s možností zaměstnávání vězněných osob, s jejich výhodami pro firmy a nabízejí smluvní spolupráci s věznicí. Marketingová komunikace je součástí marketingového mixu a je stěžejní pro získání potenciálního smluvního partnera pro zajištění práce pro vězněné osoby. Vězeňská služba ČR při nabídce volných pracovních kapacit odsouzených využívá propagačních nabídkových letáků (viz. leták v příloze A), nabídek na svých internetových stránkách: <http://www.vscr.cz/> a osobní komunikace se subjektem. Dále je častým jevem, že se neznámý subjekt obrátí na věznici se zájmem vězněné osoby zaměstnat, když před tím se o této možnosti dozvěděl z doporučení jiného subjektu, který odsouzené již zaměstnával či zaměstnává a přesvědčil se o úsporách a praktických postupech při zaměstnávání vězňů. Marketingová komunikace je jednou z klíčových prvků pro informování a přesvědčování, či ovlivňování zákazníků, v našem případě potenciálních smluvních partnerů pro oblast zaměstnávání vězněných osob. Stimuluje poptávku a ovlivňuje i dalších zájmové skupiny veřejnosti.<sup>61</sup> Vhodný a účelný komunikační mix se sestavuje z jednotlivých nástrojů, které mohou být využity k uskutečnění cíle, tj. cíle zaměstnávat odsouzené. V současné době chybí ve Vězeňské službě ČR koncepce maximálního využívání komunikačních nástrojů k dosažení uvedeného cíle zvýšit zaměstnanost odsouzených. V maximální možné míře se např. nevyužívá spolupráce s úřady práce, vyhledávání vhodných partnerů prostřednictvím internetových vyhledávačů a zasílání nabídek a informování o možnosti zaměstnávání odsouzených prostřednictvím elektronické pošty apod. Navíc také chybí motivační prvky a stimuly pro zvýšení aktivit pracovníků oddělení a samostatných referátů zaměstnávání vězněných osob při hledání nových potenciálních smluvních partnerů. V neposlední řadě chybí i stimuly pro povzbuzení a podporu rozhodování podnikatelských subjektů. Při snaze zvýšit zaměstnanost nestačí pouze snaha, státní sektor by se měl inspirovat soukromým sektorem, který se snaží při maximalizaci zisku, či obratu dosáhnout stanovených cílů za pomoci kvalitních a dopodrobna a odborně zpracovaných marketingových mixů a

---

<sup>61</sup> ŠVANDOVÁ, Z., Úvod do marketingové komunikace, s. 14.

především prostřednictvím přesvědčovacích nástrojů komunikačního mixu, které jsou stěžejní při přesvědčování potenciálního zákazníka o vhodnosti, kvalitě, potřebnosti produktu či službě, ale také jsou důležité při komunikaci se stávajícími zákazníky a ostatní veřejností.

Pro zvýšení zaměstnanosti odsouzených by bylo vhodné provést analýzu současného používaného komunikačního mixu ve Vězeňské službě ČR s cílem analyzovat stávající komunikační mix a navrhnout jeho zlepšení. Dále provést marketingový výzkum se zaměřením na stávající smluvní partnery v oblasti zaměstnávání vězněných osob, např. dotazníkovým šetřením s cílem zjistit jakým způsobem se o možnosti zaměstnávat odsouzené nejčastěji dozvěděli, jaké motivační prvky by uvítali, u stávajících smluvních partnerů zjistit jejich spokojenost pro zhodnocení kvality spolupráce s pracovníky Vězeňské služby ČR apod.

Zlepšení současného komunikačního mixu by bylo vhodné provést s využitím integrované marketingové komunikace, která představuje jednotnou komunikaci, sladěné a optimalizované uplatňování vhodných komunikačních nástrojů ke komunikaci se všemi cílovými a zájmovými skupinami, které zahrnují nejen zákazníky, ale i ostatní veřejnost a zaměstnance.<sup>62</sup> Nejčastěji se ve Vězeňské službě ČR používá forma osobního prodeje – Personal Selling což je přímá osobní forma komunikace se zákazníkem, kterého zde představuje potenciální smluvní partner při zaměstnávání odsouzených.

Důležitou součástí komunikačního mixu jsou i vztahy s veřejností – Public Relations. Vzhledem k negativní publicitě v médiích a všeobecnému negativnímu vnímání je velice těžké přesvědčovat veřejnost o kladech činnosti a prospěšnosti Vězeňské služby ČR. Veřejnost v této oblasti představuje vnější i vnitřní okolí, základem Public Relations je budování a zlepšování vztahů a komunikace mezi lidmi, mezi Vězeňskou službou ČR a okolím, včetně zaměstnanců. Budování pozitivních vztahů uvnitř i vně firmy se provádí koordinovanou a plánovanou činností řízenou z jednoho centra. I v této oblasti se ve Vězeňské službě ČR naleznou možnosti ke zlepšení.

---

<sup>62</sup> ŠVANDOVÁ, Z., Úvod do marketingové komunikace, s. 23.



Vězeňská služba ČR by mohla pro marketingovou komunikaci lépe využívat tzv. přímý marketing – Direkt Marketing, který představuje neosobní přímou komunikaci s potenciálním zákazníkem. Nejprve by pracovník mohl prostřednictvím internetových vyhledávačů vyhledat vhodné potenciální zákazníky a po té je oslovit zasláním propagačního letáku poštou, nebo prostřednictvím elektronické pošty, nebo také oslovit a informovat potenciálního zákazníka telefonicky. Při využití elektronické pošty (e-mailem) pokud nebudeme počítat mzdu pracovníka jsou náklady na oslovení minimální, téměř nulové.

Dalším komunikačním nástrojem, který by mohl být využit je podpora prodeje - Sales Promotion, což jsou podněty a stimuly, které podporují nákupní rozhodování.

Jedním z motivačních prvků, které by mohla v současné době Vězeňská služba ČR využít je stanovení finanční přírážky v závislosti na časové délce pracovního zařazení odsouzených u firmy.<sup>63</sup> Kalkulované výdaje věznic spojené se zařazováním odsouzených do práce u podnikatelských subjektů jsou na subjekty přenášeny formou fakturace, přičemž kalkulace zahrnuje výdaje na odměny odsouzených v kalendářním měsíci, výdaje na zdravotní a sociální pojištění v kalendářním měsíci, jiné prokazatelné náklady spojené se zaměstnáváním odsouzených v kalendářním měsíci a finanční přírážku, přičemž povinná výše finanční přírážky (plusové saldo mezi fakturací a náklady) se nestanoví. Finanční přírážka tak může být stanovená %, nebo také pevnou částkou či podle počtu zaměstnaných odsouzených s pevnou částkou na jednoho zaměstnaného odsouzeného.

Pro vyšší motivaci subjektů v souvislosti se zaměstnáváním odsouzených by například jako bonus mohla být využita sleva či % snížení finanční přírážky v závislosti na počtu zaměstnáváných odsouzených a počtu kalendářních měsíců či let jejich zaměstnávání u subjektu a v závislosti na platební kázni daného subjektu. S prodlužující délkou zaměstnávání by se finanční přírážka postupně snižovala až na určitou úroveň. Subjekt dlouhodobě zaměstnávající odsouzené by tak měl stanovenou finanční přírážku na nižší úrovni, než subjekt, který zaměstnává odsouzené pouze krátkodobě. Použití uvedené možnosti umožňuje současná legislativa.

---

<sup>63</sup> Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 38/2010, o odměňování osob zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody.

Pro vyhledávání vhodných potenciálních smluvních partnerů je důležité mít dostatek informací. Významné místo v procesu marketingového rozhodování zaujímá i marketingový výzkum, který slouží k monitorování, definování příležitostí a problémů a který zároveň slouží k systematickému shromažďování, zaznamenávání a analýze dat a informací.<sup>64</sup> Z hlediska předmětu a zaměření zkoumání může být marketingový výzkum v naší oblasti zkoumání zaměřen na výzkum zákazníka – podnikatelského subjektu. Výzkumem bychom zjistili znalosti zákazníků, jejich postoje a názory na oblast zaměstnávání vězňů osob a informace o rozhodování zákazníka. Tyto informace bychom získali za využití různých metod, technik z oblasti psychologie, sociologie, statistiky a jiných vědních disciplín.

Vzhledem k nákladům by Vězeňská služba ČR mohla marketingový výzkum se zaměřením na oblast zaměstnávání vězňů osob realizovat sama. Nejprve by se mohla zaměřit na sekundární výzkum z dostupných interních zdrojů a provést analýzu a vyhodnocení informací, které již existují.<sup>65</sup> Ve druhé řadě by se mohla zaměřit na sběr primárních dat, které podávají informace pro řešení daného problému. Nejlépe formou přímého dotazování se zaměřením na stávající podnikatelské subjekty, které zaměstnávají odsouzené a představují tzv. respondenty. Před vlastním dotazováním je nutné formulovat a uspořádat otázky, které povedou k získání potřebných informací od respondenta, nejlépe do písemného dotazníku. Při prvotní analýze by bylo vhodné se zaměřit na všechny subjekty, které zaměstnávají odsouzené a nevybírat pouze vzorek respondentů, aby byly získány prvotní informace o tom, jakým způsobem se podnikatelé o možnosti zaměstnávat vězněné osoby nejčastěji dozvěděli, jestli byli dostatečně informováni a jak jsou spokojeni se spoluprací s Vězeňskou službou ČR apod. Tento výzkum by mohl být podstatným zdrojem informací pro sestavení a budoucí použití dalších vhodných komunikačních nástrojů při hledání nových potenciálních zákazníků – subjektů, které by zaměstnávali vězněné osoby.

---

<sup>64</sup> SIMOVÁ, J., Marketingový výzkum., s. 11-12.

<sup>65</sup> Tamtéž, s. 44.

## **4.7 Jakým způsobem probíhá zaměstnávání vězněných osob na Slovensku**

Vzhledem k dlouholeté vazbě se Slovenskem, kdy v nedávné historii Česká republika a Slovenská republika (dále jen „SR“) byly jeden stát, se pro porovnání podívejme jak tato zkoumaná oblast funguje na Slovensku. Jak zaměstnávají vězněné osoby, jaké uplatňují druhy zaměstnávání, jaká je výše pracovních odměn odsouzených ve vztahu k minimální a zaručené mzdě a hledejme další odpovědi na související otázky.

Zbor väzenskej a justičnej stráže Slovenskej Republiky (dále jen „zbor“) je zřízený podle zákona Národnej rady SR č. 4/2001 Z.z., o Zbore väzenskej a justičnej stráže, je ozbrojeným zborem, který plní úkoly související s výkonem vazby, výkonem trestu odnětí svobody a další související úkoly. V SR zřizuje a zrušuje ústavy (věznice) Ministerstvo spravodlivosti SR. Zbor obdobně jako Vězeňská služba ČR organizuje a vykonává činnosti, které jsou zaměřené na zaměstnávání odsouzených. Z ekonomického hlediska jsou také důležitým přínosem do rozpočtu tamních věznic srážky z rozúčtování pracovních odměn odsouzených. Formou srážek z pracovních odměn se srážejí náklady výkonu trestu odnětí svobody, další pohledávky nebo výživné oprávněným. Zaměstnávání odsouzených v SR se přiblížilo evropským standardům a na druhé straně se snížili jejich pracovní příležitosti. Stejně jako v České republice se i tam snaží udržet stabilní úroveň zaměstnanosti odsouzených při současných podmínkách a legislativě. Rovněž stejně vyplývá odsouzeným ze zákona o výkonu trestu odnětí svobody povinnost pracovat.

Základní právní normou pro zajištění zaměstnávání vězněných osob v SR je zákon Slovenské republiky č. 475/2005 Z.z, o výkone trestu odňatia slobody a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov (dále jen „zákon SR č. 475/2005 Z.z.“). Odsouzení zařazení do práce nejsou v pracovním poměru a ani jiném obdobném pracovněprávním vztahu. V omezeném rozsahu se na jejich práci vztahuje tamní Zákoník práce. V ustanovení § 42 zákona SR č. 475/2005 Z.z. jsou stanoveny zásady zařazování odsouzených do práce. Zařazení odsouzeného do práce je vztah mezi věznicí a odsouzeným, kterým nevzniká pracovní ani jiný obdobný právní vztah. Zařazení odsouzenému může být kdykoliv ukončeno bez udání důvodů. Věznice zde vůči

odsouzenému stejně jako v ČR plní povinnosti zaměstnavatele.<sup>66</sup> Odsouzení jsou zaměstnáváni ve vnitřních provozech věznic a ve střediscích vedlejšího hospodářství (dále jen „středisko VH“), přičemž činnost střediska VH nemá podnikatelský charakter a výdaje na tuto činnost jsou hrazeny ze státního rozpočtu SR.<sup>67</sup> V ČR existují v některých věznicích tzv. střediska hospodářské činnosti, která jsou provozována Vězeňskou službou ČR a kde se provozuje výroba a prodej výrobků a výpěstků, poskytují práce a služby. V ČR jsou střediska provozována za účelem zisku, jsou podnikatelskou činností, která je provozována mimo hlavní činnost Vězeňské služby ČR po stejném IČ, nejsou samostatnou jednotkou a nemají ekonomickou subjektivitu, jsou zřízena za účelem zaměstnávání vězněných osob. Na provádění hospodářské činnosti nejsou poskytovány finanční prostředky ze státního rozpočtu ČR, pouze je poskytnuta návratná finanční výpomoc.<sup>68</sup>

Ve vnitřních provozech věznic v SR je pracovní odměna odsouzených výdajem státního rozpočtu SR což je obdobné jako v ČR. Střediska VH na Slovensku jsou zřizované věznicemi k organizaci vlastních výrobních činností a odbytu a k poskytování prací a služeb odsouzenými. Vlastní výroba střediska VH je určena především k uspokojení potřeb zboru a k nabídce prodeje výrobků zákazníkům do vnějšího okolí. Ve většině případů věznice vyrábějí výrobky pro vnější zákazníky zakázkovým způsobem, podle jejich individuálních požadavků (např. pracovní oděvy, nábytek, dlaždice, pekárenské výrobky atd.). To znamená, že střediska VH provádějí klasickou výrobu jako výrobní podnik, který své produkty nabízí zákazníkům, přednostně slouží ale k uspokojení potřeb v rámci zboru.<sup>69</sup>

Věznice jako samostatné právní subjekty vstupují do smluvních vztahů v souladu s tamním Obchodním zákoníkem nebo Občanským zákoníkem v závislosti na skutečnosti, zda výroba, odbyt, nebo práce a služby jsou poskytované právníckým a fyzickým osobám tedy podnikatelům, nebo se práce vykonává na základě fakturace. **Výdaje spojené s výkonem**

---

<sup>66</sup> Všeobecné podmienky pre zamestnávanie odsúdených [online], Bratislava: Zbor väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky.

<sup>67</sup> § 43 Zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 475/2005 Z.z, o výkone trestu odňatia slobody a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>68</sup> Vyhláška Ministerstva spravdnosti č. 93/2001 Sb., o hospodářské činnosti Vězeňské služby České republiky.

<sup>69</sup> § 43 - § 49 Zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 475/2005 Z.z, o výkone trestu odňatia slobody a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

**prací jsou výdaji státního rozpočtu a příjmy dohodnuté jako cena prací a výrobků jsou příjmy státního rozpočtu.** Střediska VH jsou zřizovány uvnitř nebo mimo věznice. Řízení činností zaměřených na zaměstnávání odsouzených ve věznicích zabezpečují oddělení a pracoviště zaměstnávání, výroby a odbytu. Stejně jako v ČR se zřizují střežená a nestřežená pracoviště, opět je zařazení odsouzeného na pracoviště závislé na nebezpečnosti odsouzeného a na typu vykonávaného trestu odnětí svobody. Uzavírají se smlouvy o dílo podle § 536 – 565 tamního Obchodního zákoníku mezi věznicí a právnickou nebo fyzickou osobou, tedy podnikatelem, nebo podle § 631- 656 tamního Občanského zákoníku, mezi věznicí a občanem, přičemž věznice je zhotovitelem. Cena práce je v tomto případě stanovena na základě ekonomické kalkulace. Výdaje spojené s výkonem prací jsou výdajem státního rozpočtu a příjmy, tedy cena prací, jsou příjmy státního rozpočtu. Součástí smluvních ujednání bývají specifické podmínky dopravy, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, koordinace a řízení práce, termíny, výpovědní důvody, podmínky komunikace mezi pracovištěm a věznicí apod. Jiné smlouvy, které upravují obchodně závazkové vztahy zaměstnávání odsouzených ve střediscích VH jsou upraveny tamními všeobecně závaznými předpisy.

Pracujícím odsouzeným je přiznávána pracovní odměna, která se úměrně krátí ve vztahu k neodpracované době.<sup>70</sup> Což je obdobné jako v ČR. Pokud je odsouzený odměňovaný podle výkonu, výše pracovní odměny za ks výrobku, nepracovní operace, je pracovní odměna stanovena s použitím normy spotřeby práce v závislosti na přiznané platové třídě podle Nariadenia vlády Slovenskej Republiky č. 384/2006 Z.z., o výške pracovnej odmeny a podmienkach jej poskytovania obvineným a odsúdeným, v znení neskorších predpisov. Toto nařízení vlády ustanovuje výši pracovní odměny a podmínky jejího poskytování obviněným a odsouzeným, kteří jsou zařazováni do práce podle zvláštních předpisů. Podle § 2 tohoto nařízení vlády pracovní odměnu odsouzeného i obviněného tvoří pracovní tarif, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci v sobotu a neděli, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve ztíženém a zdravotně škodlivém pracovním prostředí a osobní příplatek. V uvedeném nařízení jsou stanoveny podmínky přiznání pracovních tarifů takto: Ředitel věznice zařadí odsouzeného nebo obviněného do pracovní

---

<sup>70</sup> Všeobecné podmienky pre zamestnávanie odsúdených [online], Bratislava: Zbor väzenskej a justičnej stráže Slovenskej Republiky.

třídy podle druhu vykonávané práce v souladu s charakteristikami pracovních tříd, které jsou uvedeny v příloze tohoto nařízení vlády, zároveň podle míry náročnosti, klasifikačních předpokladů, zodpovědnosti a namáhavosti práce podle katalogu pracovních činností uvedených v další příloze tohoto nařízení a určí odsouzenému nebo obviněnému pracovní tarif podle počtu roků započítané praxe. Pro účely odměňování se ustanovují 4 pracovní třídy a 3 pracovní stupně podle započítané praxe, jejich výše je uvedená v přílohách daného nařízení. Výše pracovních tarifů se upravuje vždy k 1. říjnu příslušného kalendářního roku pokud dojde ke zvýšení minimální mzdy v tomto roce podle zvláštního zákona (tj. zákona o minimální mzdě v SR). Upravená výše měsíčních pracovních tarifů se rovná součinu výše platných pracovních tarifů a koeficientu růstu minimální mzdy po zaokrouhlení na celé desetiny eura nahoru. Přičemž koeficient nárůstu minimální mzdy se vypočte jako podíl výše ustanovené minimální mzdy ku výši minimální mzdy ustanovené v předchozím roce. Do započítané praxe podle tohoto nařízení vlády se zahrnuje souhrn získaných vědomostí a předchozích zkušeností, které mají podobný charakter jako činnost, kterou má obviněný nebo odsouzený vykonávat. Pro zařazení do třetí nebo čtvrté pracovní třídy musí odsouzený nebo obviněný prokázat hodnověrným způsobem kvalifikační předpoklady, praxi a odbornou způsobilost. Jinak je zařazený do první nebo druhé pracovní třídy. Dále jsou součástí tohoto nařízení vlády ustanovení o příplatku za práci v sobotu a neděli, za svátek, za práci v noci, za práci ve škodlivém pracovním prostředí, osobní příplatek a příplatek za práci přesčas.<sup>71</sup> Obdobná ustanovení o příplatcích jsou součástí i nařízení vlády ČR 365/1999 Sb. Součástí nařízení vlády SR č. 384/2006 Z.z., jsou tyto přílohy:

- charakteristika pracovních tříd odsouzených a obviněných zařazených do práce, přičemž charakteristika 1. pracovní třídy je stanovena takto: bez kvalifikačního předpokladu, výkon pomocných prací, které vyžadují pouze poučení k plnění přesných postupů a pokynů, s malou smyslovou zátěží a běžnou fyzickou a psychickou námahou a bez dalších vazeb na jiné činnosti. Následují charakteristiky 2., 3. a 4. pracovní třídy,
- katalog pracovních činností odsouzených a obviněných zařazených do práce, rozdělený na jednotlivé pracovní třídy,

---

<sup>71</sup> Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 384/2006 Z.z., o výške pracovnej odmeny a podmienkach jej poskytovania obvineným a odsúdeným

- výše pracovních tarifů pro odsouzené a obviněné zařazené do práce, v měsíčním a hodinovém vyjádření, v členění na 4 pracovní třídy, které jsou dále rozčleněny na pracovní stupně podle roků započítané praxe, přičemž se rozlišují 3 pracovní stupně: započítaná praxe do 5 let, od 5 do 10 let, nad 10 let.<sup>72</sup>

Nařízení vlády SR č. 384/2006 Z.z., bylo několikrát novelizováno, do 31. 12. 2010 na základě Nariadenia vlády Slovenskej Republiky č. 41/2010, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády Slovenskej Republiky č. 384/2006 Z. z., o výške pracovnej odmeny a podmienkach jej poskytovania obvineným a odsúdeným, v znení neskorších predpisov, byla v platnosti tato výše 1. pracovního stupně v 1. pracovní třídě odsouzených a obviněných, tj. 140,40 €/měsíčně, což představuje 0,807 €/1 hodina práce.<sup>73</sup> Výše pracovních tarifů odsouzených a obviněných je pro ilustraci uvedena v tabulce č. 11.

**Tab.11 – Výše pracovních tarifů pro obviněné a odsouzené zařazené do práce (v eurech měsíčně)**

Pracovní stupeň	Počet roků započítané praxe	Pracovní třída			
		1	2	3	4
1	do 5 let	140,40	152,40	164,90	269,90
2	od 5 let do 10 let	146,70	158,60	172,20	281,90
3	nad 10 let	152,90	165,40	179,40	293,30

Zdroj: <http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?CiastkaID=5056> - Příloha č. 3 k nařízení vlády SR č. 41/2010 Z.z.

Minimální mzda je v SR legislativně stanovena Zákonem Slovenskej Republiky č. 663/2007 Z. z., o minimálnej mzde, v znení neskorších predpisov. Výše minimální mzdy je upravena Nariadeniem vlády Slovenskej Republiky č. 441/2009 Z.z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy. Tímto nařízením byla s účinností od 1. ledna 2010 stanovena výše minimální mzdy pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou na úrovni 307,70 € při 40 hodinové týdenní pracovní době a zároveň výše hodinové minimální mzdy byla stanovena částkou 1,768 €. Pozn. autora: „S účinností od 1. 1. 2011 na Slovensku došlo opět k valorizaci minimální mzdy a v této závislosti i k valorizaci pracovní odměny odsouzených a obviněných.“

<sup>72</sup> Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 384/2006 Z.z., o výške pracovnej odmeny a podmienkach jej poskytovania obvineným a odsúdeným, v znení neskorších predpisov

<sup>73</sup> Tamtéž, příloha č. 3.

Zhodnocením může být konstatováno, že v 1. pracovní třídě v 1. pracovním stupni výše pracovního tarifu odsouzeného na Slovensku odpovídala cca 45,63 % stanovené minimální mzdy a ve výsledku ani výše pracovního tarifu ve 3. stupni 4. pracovní třídy nedosahovala výše minimální mzdy. Nižší pracovní odměna odsouzených na Slovensku je odůvodněná skutečností, že odsouzený není nucený vynakládat finanční prostředky po dobu svého pobytu ve věznici za ubytování, stravu, ošacení a lékařské ošetření, které z části kompenzuje ze své výdělečné činnosti, tedy pracovní odměny. Na druhé straně jsou výkonové normy spotřeby práce odsouzených odvozené od běžných norem práce při stejných pracovních výkonech jako pro ostatní pracovníky. Mimo výjimečných případů se nevytvářejí pracovní čety (skupiny) s počtem 2-3 odsouzených, ale minimálně v počtu 10-12 odsouzených.<sup>74</sup> Obdobně jako v ČR se z hrubé pracovní odměny odsouzeného odvádějí srážky podle zvláštních předpisů. Z čisté pracovní odměny pak srážky na úhradu výživného, na úhradu nákladů výkonu trestu a pohledávek předepsaných rozhodnutími ředitele věznice a dalších srážek nařízených soudním rozhodnutím.<sup>75</sup>

Jak uvádí výroční zpráva, v roce 2009 průměrný denní počet obviněných a odsouzených byl v SR ve výši 8 844 osob, což je využití ubytovacích kapacit v průměru na 84,99 %. Počet odsouzených a obviněných zahrnutých do evidence zaměstnávání (tj. počet pracovních schopných a způsobilých) byl ve výši 5 515 osob, počet skutečně zařazených do práce byl ve výši 3 848 osob, tudíž podíl zaměstnanosti byl ve výši 69,77 % zaměstnanosti. Dle vykázaného procentního vývoje zaměstnanosti byl podíl zaměstnanosti v roce 2008 ve výši 76,58 %, v roce 2007 ve výši 74,01 % a v roce 2006 byl vyčíslen ve výši 69,18 %, podíl zaměstnanosti za rok 2010 nebyl do současnosti zveřejněn.<sup>76</sup> I zde můžeme konstatovat, že na vývoji v roce 2009 se pravděpodobně podílel vliv finanční a ekonomické celosvětové krize.

Závěrem této kapitoly provedeme shrnutí: Jak v ČR tak i v SR je podle platné legislativy snaha zaměstnávat odsouzené i obviněné, v ČR existují tyto formy zaměstnávání

---

<sup>74</sup> Všeobecné podmienky pre zamestnávanie odsúdených [online], Bratislava: Zbor väzenskej a justičnej stráže Slovenskej Republiky.

<sup>75</sup> § 45 Zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 475/2005 Z.z. o výkone trestu odňatia slobody a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<sup>76</sup> Ročenka Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej Republiky za rok 2009 [online], Bratislava: Zbor väzenskej a justičnej stráže Slovenskej Republiky.



vězněných osob: ve střediscích hospodářské činnosti, přičemž středisko vystupuje navenek jako samostatný podnikatelský subjekt, ve vnitřním provozu věznic a u cizích subjektů na základě smlouvy o zařazení odsouzených do práce. V SR existují tyto formy zaměstnávání vězněných osob: ve střediscích vedlejšího hospodářství, přičemž činnost střediska VH nemá podnikatelský charakter a ve vnitřním provozu věznic.

V obou zemích je stanovená výše pracovní odměny odsouzeného na nižší úrovni než je úroveň minimální nebo státem zaručené mzdy. Zatímco v ČR dochází k legislativním změnám výše minimální a zaručené mzdy, když zároveň legislativně nedochází k valorizaci, tedy ke změně výše pracovní odměny odsouzených, která do současnosti zůstala na původní úrovni stanovené v roce 1999 nařízením vlády ČR 365/1999 Sb., v SR dochází v závislosti na legislativní změně minimální a zaručené mzdy současně i k valorizaci, tedy ke změně výše pracovní odměny vězněných osob. Zatímco ČR se potýká s problémy přeplněných věznic, SR vykazuje volné ubytovací kapacity. Reálná zaměstnanost v SR se pohybuje procentuelně výše než v ČR.

Porovnání využití ubytovacích kapacit a procento reálné zaměstnanosti v obou zemích<sup>77</sup> v roce 2009 ukazuje tabulka č. 12.

**Tab.12 – Využití ubytovacích kapacit a procento reálné zaměstnanosti v ČR a v SR v roce 2009**

Země	% využití ubytovacích kapacit	% reálné zaměstnanosti
Česká republika	113,76	57,99
Slovenská republika	84,99	69,77

Zdroj: Vlastní

Vzhledem ke stejné „startovací linii“ při rozdělení Československa v lednu 1993 na dva samostatné státy, můžeme konstatovat, že SR je v současnosti v oblasti vězeňství na tom lépe než ČR, vzhledem k tomu, že nemusí řešit problémy s přeplněnou ubytovací kapacitou vězněných osob a reálné procento zaměstnanosti se pohybuje ve výši o cca 10 % výše než procento reálné zaměstnanosti v ČR. Obě země přistupují k zaměstnanosti

<sup>77</sup> Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2009 [online], Praha: Vězeňská služba České republiky, s. 28, 46., Ročenka Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej Republiky za rok 2009 [online], Bratislava: Zbor väzenskej a justičnej stráže Slovenskej Republiky, s. 56,57,58.

vězněných osob s cílem dosáhnout co největší zaměstnanost a potýkají se s problémy nebýt závislé při zařazování vězněných osob pouze ve vazbě na soukromý sektor. Při zařazování odsouzených do práce by představitelé obou států měli zvážit a realizovat určitý podíl zaměstnávání v rámci realizace státních a veřejných zakázek. Oba státy si v současnosti uvědomují, že tato cesta je jednou z výrazných možností jak zvýšit podíl zaměstnanosti odsouzených a na druhé straně pak i snížit výdaje veřejných zakázek hrazených ze státních rozpočtů a začínají hledat vhodné cesty k uskutečnění.

## Závěr

Vězeňství, věznění a převýchova vězněných osob je neoddělitelnou součástí současné společnosti. Osoby, které se svým nekonformním chováním a jednáním dostali do vězení, jsou izolováni od ostatní společnosti a po skončení trestu se musí začlenit zpět do každodenního občanského života. Důležitým procesem při působení na tyto osoby během výkonu trestu odnětí svobody je využití možnosti jejich pracovního zařazení, které je důležitou součástí při plnění programů zacházení s odsouzenými a je značným výchovně-psychologickým nástrojem ke snadnějšímu návratu těchto osob zpět do společnosti. Pracovní zařazení zároveň snižuje rizika osobních konfliktů mezi vězni. Současně v důsledku jejich pracovního zařazení získávají vězni prostředky ke splácení pohledávek věřitelům (státu, civilním osobám, firmám, bankám, matkám s dětmi a dalším) a tak nedochází pouze k odčerpávání finančních prostředků ze státního rozpočtu na úkor ostatní společnosti za jejich pobyt ve vězeňských zařízeních, ale zároveň srážky z jejich pracovních odměn přinášejí do státního rozpočtu i určité příjmy.

Práce byla zaměřena na oblast zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, z uvedené oblasti byla podrobněji zaměřena na zaměstnávání odsouzených u podnikatelských subjektů. Ostatní formy zaměstnávání nebyly předmětem zkoumání a byly zmíněny pouze okrajově.

Účelem práce bylo poskytnout poznatky o legislativě zaměstnávání vězněných osob u cizích subjektů, zhodnotit přínosy zaměstnávání odsouzených pro podnikatelské subjekty a pro státní rozpočet.

Hlavním cílem práce bylo provést analýzu úspor podnikatelských subjektů při zaměstnávání vězněných osob ve vztahu k zaměstnávání klasických pracovníků v pracovním poměru v návaznosti na vývoj minimální mzdy v ČR, která je dána legislativně. Současně záměrem bylo provést ekonomické zhodnocení přínosů ze zaměstnávání vězněných osob do státního rozpočtu. Hlavní cíl práce byl splněn ve třetí

a čtvrté části práce provedenými analýzami a zhodnocením přínosů zaměstnávání vězněných osob.

Vedlejším cílem bylo provést trendovou analýzu budoucího vývoje vězněných osob při nezměněné současné legislativě a za současných podmínek a dále provést srovnání ekonomických postupů v oblasti stejné problematiky se Slovenskou republikou. Vedlejší cíl byl splněn ve čtvrté části práce provedením trendové analýzy a srovnáním postupů se Slovenskou republikou.

V první části práce bylo provedeno seznámení s organizační složkou státu tedy s Vězeňskou službou ČR, s jejími činnostmi a funkcí ve státní hierarchii. Dále byl definován a vysvětlen pojem odsouzený a vysvětleny práva a povinnosti odsouzených umístěných ve výkonu trest odnětí svobody vyplývající z právní legislativy ČR. Další část práce byla zaměřena na povinnost vyplývající pro odsouzené ze zákona, tj. povinnost pracovat.

Ve druhé části práce byla hledána odpověď na otázku: Proč je pro stát lépe, aby odsouzení pracovali? Vězeňská služba ČR představuje tzv. morální sektor státního rozpočtu, ve kterém výdaje převyšují příjmy. Průměrné náklady na jednoho vězně v ČR jsou vykazovány ve výši cca 895 Kč /1 osoba/1 den. Součástí příjmů Vězeňské služby ČR jsou mimo jiné i příjmy z úhrad pohledávek za vězni v živém stavu i pohledávek za vězni po propuštění. Úspěšnost vymáhání pohledávek vězňů v živém stavu se pohybuje na úrovni cca 36 % , což je výrazně více v porovnání s úspěšností vymáhání pohledávek za vězni po propuštění, jejichž úspěšnost vymáhání se pohybuje pouze okolo 3 %. Byly provedeny výpočty odvodů daní z příjmů, pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění za kalendářní rok ve třech modelových situacích při předpokládané různé průměrné měsíční pracovní odměně odsouzeného a průměrném počtu zařazených odsouzených.

Z uvedených poznatků a výpočtů vyplynula následující odpověď: Odsouzený pokud je zaměstnán získává pracovní odměnu, ze které jsou prováděny srážky na daň z příjmů, srážky na pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění, které jsou příjmem veřejných rozpočtů. Z čisté pracovní odměny jsou dále prováděny srážky na úhradu

nákladů výkonu trestu odnětí svobody a dalších pohledávek Vězeňské služby ČR jako jsou pohledávky za způsobené škody, náklady výkonu vazby a další. Tyto srážky jsou příjmem rozpočtu Vězeňské služby ČR, potažmo státního rozpočtu. Další v řadě jsou prováděny srážky ke splácení pohledávek dalších věřitelů veřejného i soukromého sektoru. Pokud je odsouzený zaměstnán je zaměstnavatel jako poplatník povinen ze zákona provádět odvody na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění z vyměřovacího základu za rozhodné období nejen za pojistné sražené zaměstnancům, ale je povinen odvádět i stanovené pojistné za zaměstnavatele. Tyto odvody jsou součástí příjmů veřejných rozpočtů. Pokud je odsouzený zaměstnán na základě Smlouvy o zařazení odsouzených do práce u cizího subjektu nese tyto náklady na pojistné za zaměstnavatele tento cizí subjekt. Cizí subjekt na základě fakturace hradí Vězeňské službě ČR pracovní odměnu odsouzeného, sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele a tzv. finanční přírážku, která je také příjmem státního rozpočtu. Pokud by odsouzení nebyli zaměstnáni výše uvedené příjmy by nebyly realizovány a tudíž veřejné rozpočty by ztratily část svého plnění příjmových stran svých rozpočtů.

Třetí část byla zaměřena na zaměstnávání odsouzených u podnikatelských subjektů. V této části jsme našli odpověď na otázku: Je pro podnikatele výhodné zaměstnávat odsouzené? Byl zde definován pracovně-právní vztah zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající ze zákoníku práce. Definován a vysvětlen pojem nejnižší úroveň zaručené mzdy, tzv. minimální mzda a zmíněny některé další pojmy související s pracovně-právním vztahem. Bylo provedeno srovnání měsíčních a ročních mzdových nákladů a nákladů na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele při zaměstnání nekvalifikované pracovní síly 1 zaměstnance a při zaměstnání 1 odsouzeného za stejných podmínek. Stejně srovnání bylo provedeno s počtem 150 osob. Z uvedených výpočtů a zhodnocení vyplynul závěr, že pro podnikatelské subjekty je výhodné zaměstnávat odsouzené, vzhledem k tomu, že odsouzeným je podle platné legislativy přiznávána pracovní odměna nižší než je státem zaručená minimální mzda, nemusí jim vyplácet náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, náhradu mzdy za dočasnou pracovní neschopnost, počty pracujících odsouzených mohou být ze dne na den dle potřeby subjektu změněny, aniž by musel vynaložit další náklady související se snížením nebo zvýšením počtu k práci potřebných pracovníků. Subjektům

nevzniknou náklady na personální a mzdovou agendu a na doplatky do výše minimální mzdy.

Poslední, čtvrtá část byla zaměřena na analýzu, ekonomické vyhodnocení, návrhy a doporučení. Byla provedena analýza vývoje časové řady počtu odsouzených ve vězeňských zařízeních v ČR za období od roku 2003 do roku 2009 za pomoci trendové funkce a současně byla provedena prognóza budoucího vývoje, tedy extrapolace na roky 2010, 2011 a 2012. Vypočítaný ukazatel pravděpodobného počtu odsouzených za rok 2010 byl porovnán se zveřejněnou skutečností a nastíněn problém přeplněnosti vězeňských zařízení, který je velice palčivým problémem současného českého vězeňství a je předmětem diskuzí a jednání státních orgánů.

Dále bylo provedeno zhodnocení vývoje minimální mzdy v ČR. Za pomoci makroekonomických grafů byl proveden rozbor vlivu státního zásahu do trhu práce při stanovení úrovně minimální mzdy a pracovní odměny odsouzených. Úrovně legislativně stanovené minimální mzdy v ČR v jednotlivých letech byly porovnány s nezměněnou výší pracovní odměny odsouzených, stanovenou s účinností od 1. 1. 2000 nařízením vlády č. 365/1999 Sb. Za posledních 10 let došlo ke zvýšení minimální mzdy z úrovně v roce 2000 na její dvojnásobek, oproti tomu výše pracovních odměn odsouzených se za posledních 10 let nezměnila, čímž dochází „k rozevírání nůžek“ a zvyšování rozdílu mezi minimální mzdou a pracovní odměnou odsouzených v ČR. Byly srovnány příjmy a výdaje Vězeňské služby ČR za rok 2009 a 2010. Plynoucí příjmy ze zaměstnávání vězněných osob byly meziročně srovnány ve vztahu ke zveřejněnému ukazateli reálné zaměstnanosti vězňů v roce 2009 a 2010 a dále byl vyčíslen % podíl příjmů připadající na zaměstnávání vězněných osob u cizích subjektů. Bylo vypracováno porovnání průměrného počtu odsouzených zaměstnaných u cizích subjektů a jejich průměrných pracovních odměn za roky 2006 až 2010. Došlo ke zhodnocení marketingové komunikace mezi Vězeňskou službou ČR a podnikatelskými subjekty zaměstnávajícími odsouzené. Současně bylo doporučeno provést analýzu současného používaného komunikačního mixu, s cílem navrhnout jeho zlepšení a bylo navrženo provést marketingový výzkum se zaměřením na stávající smluvní partnery, s cílem zjistit, jakým způsobem se o možnosti zaměstnávání vězněných osob dozvěděli, jaké by uvítali motivační prvky a v poslední řadě jak hodnotí spolupráci s pracovníky Vězeňské služby ČR. Uvedený výzkum by se mohl stát

podstatným nástrojem pro získání informací, které by mohly být využity při hledání nových potenciálních smluvních partnerů pro oblast zaměstnávání vězněných osob. Autorem práce bylo navrženo využití určitého způsobu marketingové komunikace s minimálními náklady a dále byl nastíněn motivační stimul pro podnikatelské subjekty dlouhodobě zaměstnávající vězněné osoby.

V závěru této části práce bylo vypracováno srovnání řešení problematiky zaměstnávání vězněných osob mezi Českou republikou a Slovenskou republikou (srovnání legislativní i věcné). Byly porovnány formy zaměstnávání vězněných osob, výše pracovních odměn odsouzených ve vztahu k minimální mzdě a úroveň reálné zaměstnanosti. Z uvedeného porovnání vyplývá, že systém současné zaměstnanosti v obou státech je zhruba podobný, avšak vzhledem k valorizaci pracovních odměn odsouzených v SR v závislosti na změně úrovně minimální mzdy lze předpokládat, že v SR dochází v této souvislosti i k výraznějšímu zvyšování příjmů do státního rozpočtu z prováděných srážek z pracovních odměn odsouzených.

Úplným závěrem konstatujeme, že zařazení odsouzených do práce přispívá k reintegraci vězněných osob zpět do občanského života a vede k pozitivním důsledkům při plnění jejich dlužnických povinností. Zaměstnávání vězněných osob je zdrojem určitých příjmů veřejného rozpočtu a je výhodné i pro podnikatelský sektor. Stát by se tak měl snažit zvyšovat zaměstnanost odsouzených, optimální úroveň je samozřejmě 100 % zaměstnanosti, které nelze v reálu dosáhnout vzhledem k typu trestné činnosti, zdravotní klasifikaci a osobnímu přístupu některých odsouzených, kteří odmítají pracovat. Zároveň by stát měl hledat kompromis mezi legislativně stanovenou výší pracovní odměny a reálnou zaměstnaností tak, aby při případném zvyšování pracovních odměn odsouzených neklesala zaměstnanost. Tato problematika by mohla být předmětem dalšího zkoumání.



**Zaměstnávání vězných osob ve vězeňských areálech i v prostorách zaměstnavatele**

**VS ČR disponuje volnými výrobními prostory ve věznicích:**

**Brno  
Heřmanice  
Horní Slavkov  
Kufim  
Kynšperk  
Odolov  
Opava  
Ostrov  
Pardubice  
Plzeň  
Příbram  
Rapotice  
Rýnovice  
Valdice  
Věhrdy**

**Příklady pracovních kapacit:**

**kovovýroba,  
likvidace odpadů,  
kompletace propagačních materiálů,  
kompletace elektrovýrobků,  
balení výrobků,  
sklářská bižuterní výroba,  
výroba palet,  
výroba nábytku,  
prádelenství  
lepení obálek  
další jednoduché dělnické práce...**

**Kontakt**  
Vězeňská služba České republiky,  
generální ředitelství,  
ekonomický odbor  
Soudní 1672/1a,  
P.O.Box 3,14067 Praha 4  
tel.: 244 024 111  
<http://www.vscr.cz>  
[e-podatelna@grvs.justice.cz](mailto:e-podatelna@grvs.justice.cz)

**Vězeňská služba ČR nabízí podnikatelům zajímavou pracovní sílu a podnikatelské prostory**

**Kontakt**  
Vězeňská služba České republiky,  
generální ředitelství,  
ekonomický odbor  
Soudní 1672/1a,  
P.O.Box 3,14067 Praha 4  
tel.: 244 024 111  
<http://www.vscr.cz>  
[e-podatelna@grvs.justice.cz](mailto:e-podatelna@grvs.justice.cz)

**Věznice a vazební věznice v ČR**

**Podnikatelský subjekt nehradí :**

- nemocenskou
- dovolenou
- státní svátky
- odchodné
- odměnu za práci, když odsouzený nepracuje (odstávky výroby)

**VS ČR zajišťuje :**

- Kompletní mzdovou agendu
- Základní pracovní oděv

**VS ČR nabízí :**

- Spolupráci v objektech věznic
- Spolupráci mimo věznice
- Partnerství v dotacích EU

**Konečná cena práce jednoho odsouzeného již od 6 030,- Kč/měsíc**

**Kontakt**  
Vězeňská služba České republiky,  
generální ředitelství,  
ekonomický odbor  
Soudní 1672/1a,  
244 024 111  
P.O.Box 3,14067 Praha 4  
<http://www.vscr.cz>  
[e-podatelna@grvs.justice.cz](mailto:e-podatelna@grvs.justice.cz)



# Seznam literatury

## Citace

BAŠTÝŘ, I. Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice. *Fórum sociální politiky* [online]. 2008, roč. 2, č. 5 [cit. 2011-01-31], s. 18-24. Dostupný z WWW: <[http://www.vupsv.cz/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_5\\_2008.pdf#page=20](http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_5_2008.pdf#page=20)>

BLANDA, R.; PRUNEROVÁ, M. Ministryně Kovářová „za mřížemi“. *České vězeňství*. 2009, č. 3, s. 4-5. ISSN 1213-9297.

ČÁDOVÁ, J. Domácí vězení není jen sankce, ale sociální práce. *České vězeňství*. 2010, č. 1, s. 17. ISSN 1213-9297.

Česko. Nařízení vlády č. 365/1999 Sb. o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=365%2F1999&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=365%2F1999&number2=&name=&text=>)

Česko. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2006 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=567%2F2006&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=567%2F2006&number2=&name=&text=>)

Česko. Nařízení vlády České republiky č. 91 ze dne 5. března 1997 o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1997, částka 34, s. 2050. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1997/sb034-97.pdf>>

Česko. Vyhláška Ministerstva financí č. 323/2002 Sb. o rozpočtové skladbě [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2011-3-30]. Dostupný z WWW: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=323%2F2002&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=323%2F2002&number2=&name=&text=>)

Česko. *Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb. o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=10%2F2000&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=10%2F2000&number2=&name=&text=>)

Česko. *Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/\\_s.155/701?PC\\_8411\\_name=řádvýkonutrestu&PC\\_8411\\_l=345/1999&PC\\_8411\\_pi=40&PC\\_8411\\_ps=10&#10821>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_name=řádvýkonutrestu&PC_8411_l=345/1999&PC_8411_pi=40&PC_8411_ps=10&#10821>)

Česko. *Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 93/2001 Sb. o hospodářské činnosti Vězeňské služby České republiky* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2011-03-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=93%2F2001&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=93%2F2001&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=169%2F1999&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=169%2F1999&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2006 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=187%2F2006&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=187%2F2006&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/\\_s.155/701?PC\\_8411\\_number1=218/2000&PC\\_8411\\_li=0&PC\\_8411\\_ps=10&#10821>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=218/2000&PC_8411_li=0&PC_8411_ps=10&#10821>)

Česko. *Zákon č. 219/2000 Sb. o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=219%2F2000&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=219%2F2000&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=221%2F1999&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=221%2F1999&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2006 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=262%2F2006&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=262%2F2006&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=361%2F2003&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=361%2F2003&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2009 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=40%2F2009&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=40%2F2009&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně některých souvisejících zákonů* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=48%2F1997&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=48%2F1997&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon České národní rady č. 186 ze dne 19. března 1992 o služebním poměru příslušníků Policie České republiky*. In *Sbírka zákonů České a Slovenské federativní republiky*. 1992, částka 39, s. 1002. Dostupný také z WWW:

<<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1992/sb039-92.pdf>>

Česko. *Zákon České národní rady č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/\\_s.155/701?PC\\_8411\\_number1=555/1992&PC\\_8411\\_l=555/1992&PC\\_8411\\_ps=10#10821](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=555/1992&PC_8411_l=555/1992&PC_8411_ps=10#10821)>

Česko. *Zákon České národní rady č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=586%2F1992&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=586%2F1992&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon České národní rady č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=589%2F1992&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=589%2F1992&number2=&name=&text=>)

Česko. *Zákon České národní rady č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění* [online]. Praha: 2003-2011 Ministerstvo vnitra, 2003 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=592%2F1992&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=592%2F1992&number2=&name=&text=>)

*Další fakta* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, strana naposledy edit. 2010-08-31 [cit. 2010-11-23]. Dostupný z WWW: < <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/rychla-fakta/>>

HELÍSEK, M. *Makroekonomie pro bakalářské studium*. 2. vyd. Slaný: Melandrium, 1998. 202 s. ISBN 80-86175-02-2.

*Informace o minimální mzdě* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, strana naposledy edit. 2010-07-10 [cit. 2011-03-03]. Dostupný z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/4973#hlavicka>>

KOVANICOVÁ, D. *Abeceda účetních znalostí pro každého*. XVII. aktualizované vyd. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 444 s. ISBN 978-80-7273-143-5.

KRÁSNÝ, T. *Štědrý stát: Více než dva miliony výsluh za patnáct let práce u policie* [online]. Měšec .cz: 1998-2011 Internet Info. s.r.o., 2010-9-23 [cit. 2010-11-10]. Dostupný z WWW: < <http://www.mesec.cz/clanky/vysluhove-naroky-1-bezpecnostni-sbory/>>

*Kriminálníci dluží za pobyt ve vězení půl miliardy* [online]. Novinky .cz: 2003–2011 Borgis, a.s., 2010-7-20 [cit. 2011-3-18]. Dostupný z WWW:

<<http://www.novinky.cz/ekonomika/206439-kriminalnici-dluzi-za-pobyt-ve-vezeni-pul-miliardy.html>>

MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.

*Mapa věznic, vazebních věznic a detenčních ústavů ČR* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, strana naposledy edit. 2010-12-18 [cit. 2010-12-19]. Dostupný z WWW:

<[http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/image/Tiskov%C3%A9%20odd%C4%B1en%C3%AD%20G%20VS%20srpen%202009%20krimy%20a%20detence%20S%20OPAVOU.jpg](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/image/Tiskov%C3%A9%20odd%C4%B1en%C3%AD%20G%20VS%20srpen%202009%20krimy%20a%20detence%20S%20OPAVOU.jpg)>

*Marketingový mix – 4P (Marketing Mix)* [online]. managementmania.cz: 2008–2010 Educus, o.s., [cit. 2011-3-18]. Dostupný z WWW:

<<http://managementmania.com/index.php/marketing/40-ostatni/140-marketingovy-mix>>

*Měsíční statistické hlášení – prosinec 2010* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, strana naposledy edit. 2011-1-6 [cit. 2011-3-26], s.9. Dostupný z WWW: <[http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/M%C4%9Bs%C3%AD%C4%8Dn%C3%AD%20statistick%C3%A9%20hl%C3%A1%C5%A1en%C3%AD%20MSH12-2010.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/M%C4%9Bs%C3%AD%C4%8Dn%C3%AD%20statistick%C3%A9%20hl%C3%A1%C5%A1en%C3%AD%20MSH12-2010.pdf)>

Metodický list č. 20 ze dne 14. července 2009 ředitele ekonomického odboru generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky, kterým se stanoví postup vedení přehledu o pracovním zařazení obviněných a odsouzených a chovanců ústavů zabezpečovací detence, překážkách v práci při tvorbě pracovních odměn a statistických údajů o zaměstnanosti v programové aplikaci Vězeňského informačního systému, modul zaměstnávání. In *Sbírka metodických listů ředitelů odborů generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky*. 2009.

*Minimální mzda nestoupá v Česku, ani v EU*. [online]. Financninoviny.cz: 2011 ČTK, 2011-01-26 [cit. 2011-03-24]. Dostupný z WWW: <[http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/minimalni-mzda-nestoupa-v-cesku-ani-v-eu/587039?utm\\_source=rss&utm\\_medium=feed](http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/minimalni-mzda-nestoupa-v-cesku-ani-v-eu/587039?utm_source=rss&utm_medium=feed)>

Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 11 ze dne 28. února 2006 o vězeňské a justiční stráž. In *Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky*. 2006.

Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 38 ze dne 14. května 2010 o odměňování osob zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. In *Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky*. 2010.

Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 40 ze dne 5. června 2006 o výběru a zařazování odsouzených a obviněných na střežená pracoviště a odsouzených na nestřežená pracoviště, o povolování volného pohybu při plnění pracovních úkolů odsouzeným a o součinnosti mezi některými odděleními věznic a vazebních věznic Vězeňské služby České republiky při plnění pracovních úkolů odsouzenými a obviněnými. In *Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky*. 2006.

*Odsouzení a vězni v České republice* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009, strana naposledy edit. 2010-03-15 [cit. 2010-10-06]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/cz/cr\\_1989\\_ts/1402.xls](http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/1402.xls)>

*Ročenka Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej Republiky za rok 2009* [online]. Bratislava: Zbor väzenskej a justičnej stráže Slovenskej Republiky, 2009 [cit. 2011-3-18], s. 56-58. Dostupný z WWW: <<http://www.zvjs.sk/dokumenty/Rocenka2009.pdf>>

ROTHBARD, Murray N. *Power & Market, Government and the Economy*. 4<sup>th</sup> ed. Alabama: Ludwig von Mises Institute, 2006. 331 s. ISBN 1-933550-05-8.

SIMOVÁ, J. *Marketingový výzkum*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2005. 120 s. ISBN 80-7372-014-0.

Slovensko. *Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 384/2006 Z.z., o výške pracovnej odmeny a podmienkach jej poskytovania obvineným a odsúdeným* [online]. Banská Bystrica: 1999–2011 IURA EDITION, spol. s r.o., 2006 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<<http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=19509&FileName=06-z384&Rocnik=2006>>

Slovensko. *Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 41/2010 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 384/2006 Z. z. o výške pracovnej odmeny a podmienkach jej poskytovania obvineným a odsúdeným v znení neskorších predpisov* [online]. Banská Bystrica: 1999–2011 IURA EDITION, spol. s r.o., 2009 [cit. 2011-3-31]. Dostupný z WWW:

<<http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=209490&FileName=zz2010-00041-0209490&Rocnik=2010>>

Slovensko. *Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 441/2009 Z.z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy* [online]. Banská Bystrica: 1999–2011 IURA EDITION, spol. s r.o., 2009 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<<http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=209264&FileName=zz2009-00441-0209264&Rocnik=2009>>

Slovensko. *Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 4/2001 Z.z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže* [online]. Banská Bystrica: 1999–2011 IURA EDITION, spol. s r.o., 2001 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<<http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=15579&FileName=01-z004&Rocnik=2001>>

Slovensko. *Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 475/2005 Z.z. o výkone trestu odňatia slobody a o zmene a doplnení niektorých zákonov* [online]. Banská Bystrica: 1999–2011 IURA EDITION, spol. s r.o., 2005 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<<http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=18926&FileName=05-z475&Rocnik=2005>>

Slovensko. *Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde* [online]. Banská Bystrica: 1999–2011 IURA EDITION, spol. s r.o., 2007 [cit. 2010-12-31]. Dostupný z WWW:

<<http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=207947&FileName=zz07-00663-0207947&Rocnik=2007>>

SOJKOVÁ, L. *Hospodárska politika*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2005. 174 s. ISBN 80-7372-034-5.

SOUČEK, E. *Statistika pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. 267 s. ISBN 80-86730-06-9.

*Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2009* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, strana naposledy edit. 2010-1-29 [cit. 2011-3-26], Dostupný z WWW:

<[http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/Statistik%C3%A9%20ro%C4%8Denky/Ro%C4%8Denka%202009\\_1.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/Statistik%C3%A9%20ro%C4%8Denky/Ro%C4%8Denka%202009_1.pdf)>

*Stavy vězňů osob* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, strana naposledy edit. 2010-08-13 [cit. 2010-10-18]. Dostupný z WWW:

<<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/rychla-fakta/>>

SUDOLSKÁ, D. Nový trestní zákoník č. 40/2009 Sb.[online]. Praha: Advokátní kancelář JUDr. Denisa Sudolská [cit. 2011-03-15]. Dostupný z WWW:

<<http://www.aksudolska.cz/novy-trestni-zakonik-c-40-2009-sb>>

ŠITNER, R. Všichni šetří, nezůstal nikdo, kdo by oživil ekonomiku. newtonmedia .cz: Hospodářské noviny [online]. 2010, 2010-02-15 [cit. 2011-03-15]. Dostupný z WWW:

<<http://www.newtonmedia.cz/monitoring-hospodarske-krize.php#pz0>>

ŠVANDOVÁ, Z. *Úvod do marketingové komunikace*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2002. 110 s. ISBN 80-7083-637-7.

*Ubytovací kapacity* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, strana naposledy edit. 2010-08-13 [cit. 2010-11-1]. Dostupný z WWW:

<<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/rychla-fakta/>>

*Ubytovací kapacity* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, strana naposledy edit. 2011-3-4 [cit. 2011-3-17]. Dostupný z WWW:

<<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/rychla-fakta/>>

*Účetní výkazy a rozpočet za rok 2010* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, strana naposledy edit. 2011-1-14 [cit. 2011-3-21]. Dostupný z WWW:

<[http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/file/PDF/Uredni%20deska/rozpocet2010.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Uredni%20deska/rozpocet2010.pdf)>

VANTUCH, P. Nový trestní zákoník č. 40/2009 Sb.[online]. Pravniradce.ihned.cz: 1996-2011Economia, a.s., 2009-10-21 [cit. 2011-02-28]. Dostupný z WWW:

<[http://pravniradce.ihned.cz/c4-10078240-38730700-F00000\\_d-novy-trestni-zakonik-c-40-2009-sb](http://pravniradce.ihned.cz/c4-10078240-38730700-F00000_d-novy-trestni-zakonik-c-40-2009-sb)>

*Všeobecné podmienky pre zamestnávanie odsúdených* [online]. Bratislava: Zbor väzenskej a justičnej stráže Slovenskej Republiky, 2008 [cit. 2011-3-21]. Dostupný z WWW:

<<http://www.zvjs.sk/?podmienky-pre-zamestnavanie#Link5>>

*Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2006* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, [cit. 2010-11-1], Dostupný z WWW: <[http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/file/PDF/annualreport2006cz.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/annualreport2006cz.pdf)>

*Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2007* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, [cit. 2010-11-1], Dostupný z WWW: <[http://vscr.actimmy.com/client\\_data/1/user\\_files/19/file/PDF/annualreport2007cz.pdf](http://vscr.actimmy.com/client_data/1/user_files/19/file/PDF/annualreport2007cz.pdf)>

*Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2008* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, [cit. 2010-11-23], Dostupný z WWW: <[http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/file/PDF/annualreport2008cz.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/annualreport2008cz.pdf)>

*Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2009* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009 [cit. 2010-11-1], Dostupný z WWW: <[http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/file/PDF/plugin-annual\\_report\\_2009-Correct.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/plugin-annual_report_2009-Correct.pdf)>

*Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2010* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, [cit. 2010-11-1], Dostupný z WWW: <[http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/file/PDF/Uredni%20deska/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1va%20VS%20%C4%8CR%20za%20rok%202010.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Uredni%20deska/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1va%20VS%20%C4%8CR%20za%20rok%202010.pdf)>

*Vývoj minimální mzdy v ČR od jejího zavedení v roce 1991* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009, strana naposledy edit. 2010-03-15 [cit. 2010-02-15]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/cz/cr\\_1989\\_ts/1313.xls](http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/1313.xls)>

*Vývoj zaměstnanosti odsouzených v letech 2000-2010* [online]. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2009, strana naposledy edit. 2011-1-20 [cit. 2011-3-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/zakladni-informace-4/vybrane-ukazatele-ve-vyvoji>>

## Bibliografie

HALUZOVÁ, S.; BLANDA, R. Při práci utíká trest rychleji. *České vězeňství*. 2009, roč. 4, č. 2, s.13-19. ISSN 1213-9297.

STÁVKOVÁ, J.; FORET, M. *Marketingový výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003. 160 s. ISBN 80-247-0385-8.



# **Seznam příloh**

*Příloha A – Propagační nabídkový leták*